



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

BAUTISTA TORRES, Iris Cora

ASESORA:

Mg. CHERO BALLÓN, Elizabeth Sonia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA - PERÚ

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : 707-PF-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) Bautista Tare Tito Ore.

cuyo título es:

Activación y Compromiso organizacional en la
trayectoria de una empresa privada del
distrito de Lima, año 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 19 (número)
Buena (letras).

Lima Norte 02 de Octubre del 2018


PRESIDENTE

Mg. Rosario Quirós Fernando Joel


SECRETARIO

Mg. Petyra Quirónes José Luis


VOCAL

Mg. Marique Tapia Cesar Raul



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi madre Violeta por su constante apoyo y a mis docentes por el aprendizaje que me brindaron y su ayuda al realizar esta investigación.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo se llevó a cabo gracias a la empresa privada motivo de investigación, en especial a mi amigo Luis Gala por haberme brindado las facilidades correspondientes para poder realizar la investigación y a todas las personas que estuvieron involucradas participando en la aplicación de mis instrumentos.

Declaración de autenticidad

Yo Iris Cora Bautista Torres Con DNI N° 70463410, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 2 de Octubre del 2018

Firma :

.....

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima - 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Psicología.

Autora:

BAUTISTA TORRES, Iris Cora

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima - 2018”.

El presente trabajo consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen, la realidad problemática, los antecedentes, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos.

El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende el diseño de la investigación, la operacionalización de las variables, población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Queda a criterio del Jurado evaluador la revisión del trabajo de investigación, para su aprobación.

Iris Cora Bautista Torres.

Índice

Página del jurado	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Declaración de autenticidad	IV
Presentación	VI
Resumen	X
Abstract	XI
I. INTRODUCCION	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	8
1.4. Formulación del problema	21
1.5. Justificación del estudio	21
1.6. Hipótesis	22
1.7. Objetivos	23
II. MÉTODO	24
2.1 Diseño de investigación	24
2.2. Variables, Operacionalización	24
2.3. Población y muestra	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	43
VI. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS	49
ANEXOS	53-89

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Tabla de equivalencias de motivación	31
Tabla 2 Correlación escalar y escalas test total de la escala de motivación	31
Tabla 3 Tabla de equivalencias de compromiso organizacional	35
Tabla 4 Relación entre las dimensiones de motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada.	37
Tabla 5 Comparación de la motivación de logro, poder y afiliación según el sexo de los Trabajadores de una empresa privada.	37
Tabla 6 Comparación de la motivación de logro, poder y afiliación según la edad de los trabajadores de una empresa privada.	38
Tabla 7 Comparación del compromiso organizacional y sus dimensiones según el sexo de los trabajadores de una empresa privada.	38
Tabla 8 Comparación del compromiso organizacional y sus dimensiones según la edad de los trabajadores de una empresa privada	39
Tabla 9 Niveles de las dimensiones de motivación expresada en logro, poder y afiliación en los trabajadores de una empresa privada.	39
Tabla 10 Estadísticos descriptivos de la motivación expresada en logro, poder afiliación en los trabajadores de una empresa privada.	40
Tabla 11 Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada.	41
Tabla 12 Estadísticos descriptivos de compromiso organizacional y sus dimensiones en trabajadores de una empresa privada.	42
Tabla 13 V de Aiken motivación	63
Tabla 14 V de Aiken compromiso organizacional	64
Tabla 15 Correlación ítem test motivación	65
Tabla 16 Correlación ítem test compromiso organizacional	67

Tabla 17 Confiabilidad de variable motivación	68
Tabla 18 Confiabilidad de dimensión motivación de afiliación	68
Tabla 19 Confiabilidad de dimensión motivación de poder	68
Tabla 20 Confiabilidad de dimensión motivación de logro	68
Tabla 21 Confiabilidad de variable compromiso organizacional	68
Tabla 22 Confiabilidad de dimensión compromiso afectivo	69
Tabla 23 Confiabilidad de dimensión compromiso normativo	69
Tabla 24 Confiabilidad de dimensión compromiso de continuidad	69
Tabla 25 Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov	69

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el compromiso organizacional con las dimensiones expresadas en logro, poder y afiliación en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima – 2018.

La hipótesis general es si existe correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de motivación expresada en logro, poder y afiliación, en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima -2018.

El estudio de investigación fue de enfoque cuantitativo, según el diseño de investigación fue no experimental transversal de tipo básica y de nivel correlacional. La población del área de ventas de la empresa privada es de 524 trabajadores, de los cuales se extrajo una muestra de 200 trabajadores, aplicando los criterios de inclusión correspondientes.

Para medir la motivación laboral se empleó como instrumento la escala de motivación M-L (1996) del Dr. Luis Vicuña Peri y para medir el compromiso organizacional se usó el cuestionario de compromiso laboral de Meyer y Allen (1993). Estas fueron contestadas por los trabajadores utilizando una escala tipo Likert. La base de datos se procesó utilizando el paquete estadístico SPSS Versión 23.

Se concluye que existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y todas las dimensiones de motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018. Asimismo se encontró que existen diferencias significativas ($p=0.00$), entre la dimensión Compromiso afectivo y el sexo. También se aprecia que existen diferencias significativas ($p<0.05$), entre el compromiso organizacional con la edad.

Palabras clave: motivación laboral y compromiso organizacional

ABSTRACT

The objective of the present investigation was determine the relationship as a correlation between the organizational commitment with the dimensions expressed in achievement, power and affiliation in the workers of a private company in the district of Lince, Lima - 2018. The general hypothesis is whether there is a direct and significant correlation between the organizational commitment and the dimensions of motivation expressed in achievement, power and affiliation, in the workers of a private company in the district of Lince, Lima - 2018. The research study was of a quantitative approach, according to the research design, it was non-experimental, transversal, of the basic type and correlational level. The population of the sales area of the private company is 524 workers, from which a sample of 222 workers was extracted, applying the corresponding inclusion criteria. To measure work motivation, the achievement motivation scale M-L (1996) of Dr. Luis Vicuña Peri was used as an instrument, and Meyer and Allen's (1996) work engagement questionnaire was used to measure organizational commitment. These were answered by workers using a Likert scale. The database was processed using the statistical package SPSS Version 23. It is concluded that there is a direct and significant relationship between the organizational commitment and all the dimensions of work motivation in the workers of a private company in the district of Lince, Lima-2018. It was also found that there are significant differences ($p = 0.00$), between the affective commitment dimension and sex. It can also be seen that there are significant differences ($p < 0.05$) between organizational commitment and age.

Keywords: work motivation and organizational commitment

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

La entidad más importante del trabajo a nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere al respecto que un trabajo digno comprende las deseos que las personas tienen respecto a su vida laboral , además debe ofrecer la oportunidad de tener un trabajo que sea productivo con un salario justo, seguridad en el centro de labores y amparo para sus familiares, una mejor perspectiva para su desarrollo tanto personal como social, autonomía para que las personas expresen sus inquietudes , coordinen y logren participar en la toma de decisiones que repercuten en sus vidas, así como un trato equitativo entre hombres y mujeres e igualdad de oportunidades (OIT, 2006).

Al respecto, Ruíz (2013) afirma que uno de los aspectos más trascendentales en las compañías es el compromiso organizacional, ya que aporta al progreso de la organización y al logro de objetivos. Asimismo, Frías (2014) manifiesta que un trabajador se siente comprometido y motivado, al sentir que la organización brinda las condiciones adecuadas para el desempeño; En la actualidad distintas organizaciones aún no logran comprender la importancia de estos aspectos, creando molestia entre sus colaboradores.

Según la encuesta Gallup, ha medido la satisfacción de los empleados, reveló que sólo el 13% de los trabajadores se siente comprometido con su trabajo, esto quiere decir que sienten pasión por la labor que realizan, un profundo vínculo con su organización y pasa los días buscando la innovar y potenciar a la organización. Esto señala que el 87 % de trabajadores a nivel mundial según Gallup, no están conectados emocionalmente con sus centros de labores y tienen menos probabilidades de ser productivos, es decir, el trabajo para estas personas es más una motivo de frustración que de satisfacción para casi el 90% de los trabajadores del mundo (Adams, 2013).

En América del norte el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores fue de un 66%, en América Latina, de un 71%, en Europa de un 57% y Asia pacífico, 64%, según un informe de diversos países sobre tendencias globales de compromiso 2016, elaborado por Aon Hewit, líder global en soluciones de recursos humanos (Aon Hewit, 2015).

En nuestro país, se realizó un estudio a 1500 trabajadores, de diferentes sectores como minería, banca, servicios, retail, etcétera. Entre los meses de abril y junio del 2014 en departamentos como lima, Arequipa y Chiclayo. Según la encuesta Supera, alrededor del 50% de los trabajadores no se encuentran felices en su centro de labores, lo que podría estar afectando el compromiso en su trabajo (Diario Gestión, 2014)

La empresa privada de la provincia de Lima, para el cumplimiento de sus funciones tiene una estructura corporativa a través de diferentes áreas, como: gerencia, ventas, operaciones, recursos humanos. Cada una guarda ciertas peculiaridades en función a los servicios que a través de las mismas se brinda. El caso del área ventas, materia de investigación, presenta síntomas que podrían estar afectando la motivación y en consecuencia el compromiso laboral entre los factores de mayor preocupación tenemos la poca satisfacción por el trabajo manifestado a través de altos índices de rotación de personal y ausentismo laboral.

Como sabemos las personas involucradas en el ámbito de ventas, se encuentran vulnerables a diversos factores, tanto intrínsecos como extrínsecos los cuales afectan su desempeño, por ende, el estudio de esta variable dentro de la población mencionada, ayuda a comprender estos fenómenos y como se desarrollan dentro de las personas inmersas en esta actividad. En el área de ventas se está expuesto constantemente al rechazo, por lo que el trabajador debe tener una predisposición a la motivación de logro, la cual se fundamenta en la esperanza de éxito y no en el miedo al fracaso.

Las personas con una alta motivación para el logro están más concentrados en el trabajo, son competitivos, sus forma de pensar y acciones están centrados en la forma de mejorar el trabajo, son proactivos, y se consideran como potenciales líderes transformacionales, poseen un deseo de éxito y poco miedo al fracaso, por ende es de gran importancia conocer cómo se encuentra la motivación y sus dimensiones tales como logro, poder y afiliación en la organización

Por otro lado un factor que afecta a la empresa es la alta rotación laboral, lo que genera tener procesos ineficientes además de sufrir grandes costos asociados como la pérdida de ventas y el aumento de los costos, las ventas disminuyen porque los empleados nuevos carecen de experiencia y no conocen sobre las políticas y productos de la empresa y los costos se elevan al contratar y capacitar personal nuevo constantemente, esta situación traería consecuencias desfavorables para la organización.

De seguir con este problema, la empresa podría ver comprometida su productividad y por ende fracasar en el mercado laboral, es así que, el éxito empresarial no solo depende de los directivos sino también en gran medida del compromiso, motivación e integración adecuada de sus trabajadores, por ello es importante analizar la relación entre dos variables psicológicas tales como la motivación y el compromiso organizacional.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Barahona (2015) en su investigación “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze” de la universidad internacional SEK, Quito, Ecuador, para obtener el título de psicólogo organizacional, la investigación es de tipo correlacional, el objetivo principal fue identificar el nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Emile Jaques Dalcroze mediante cuestionarios. La muestra estuvo constituida por 52 trabajadores, las cuales forman parte 31 docentes, 9 administrativos, 5 directores y 7 personas de servicio y consejería. Se utilizaron el inventario Descriptivo del trabajo (JDI) de Smith, Kendall y Hulin (1969) y el cuestionario de compromiso organizacional (OCQ) de Porter et al (1974). Se obtiene como principal resultado que hay correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r=0,213$), asimismo se muestra que la variable compromiso se relaciona especialmente con la dimensión de satisfacción laboral: trabajo en el empleo actual. ($r=0,240$). En lo referente a las dimensiones de la escala de satisfacción laboral, la dimensión que obtuvo un puntaje más alto fue la de trabajo en general, asimismo se mostró que la dimensión sueldo actual y oportunidades de ascenso son las que menos puntuación obtuvieron. También se concluye que los niveles de compromiso organizacional son bastante altos, es decir los trabajadores se sienten orgullosos del lugar donde trabajan y muestran gran disposición de seguir laborando allí.

Espinoza y Saldaña (2014) realizaron un estudio titulado “Compromiso organizacional y clima organizacional en jóvenes técnicos profesionales chilenos”, el objetivo principal fue establecer la relación que existe las variables anteriormente mencionadas en jóvenes técnicos chilenos. El estudio fue de tipo correlacional, tuvo un diseño no experimental, transversal, el muestreo es de tipo no probabilístico intencional, la muestra estuvo conformada por 228. Se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1991) y el

cuestionario de clima organizacional OCQ de Litwin y Stringer (1998). Además se tomó un cuestionario de datos sociolaborales. Entre los principales resultados se tiene que existe relación entre el compromiso laboral y el clima organizacional, Además se obtiene que los examinados muestran un nivel mediano de compromiso laboral, donde predominó el compromiso afectivo. Asimismo se halló que el compromiso organizacional se relaciona con el clima laboral, siendo la relaciones con la dimensiones de riesgo ($p=0,002$), calidez ($p=0,014$) y apoyo ($p=0,009$), las que se relacionan de manera significativa con el compromiso afectivo; y las dimensiones responsabilidad ($p=0,000$) y recompensa ($p=0,007$) para el compromiso normativo; Sin embargo el compromiso de continuidad no se relaciona con las dimensiones del clima organizacional.

Gómez, Recio, Avalos y Gonzales (2013) en la investigación titulada “Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde, San Luis de Potosí, México de la universidad autónoma de San Luis de Potosí, realizó una investigación transversal de tipo descriptiva y correlacional cuyo principal objetivo fue identificar la relación que existe entre la satisfacción y el compromiso laboral y sus respectivas dimensiones, en los trabajadores de las organizaciones, para ello se seleccionó una muestra de 196 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de satisfacción laboral de J.M Peiró y J.L Meliá y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, Se muestra como principal resultado que hay relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, ($p = 0.005$). Por otro lado la correlación entre las dimensiones, muestran que la satisfacción con la supervisión posee una correlación de nivel moderado con el compromiso afectivo ($p = 0.000$ $r = 0.0504$), existe una correlación de nivel débil con el compromiso de continuidad ($p = 0.000$, $r = 0.294$), y por último existe una relación débil con el compromiso normativo ($p = 0.000$, $r = 0.367$). Se puede concluir también que las variables sociodemográficas influyen en el compromiso organizacional, encontrándose relación entre el compromiso afectivo con el sexo ($p=0.011$, $t = 1.326$), con el estado civil ($p=0.001$, $F= 4.919$), edad ($p=0.002$. $Rho= 0.232$), escolaridad ($p=0.044$, $Rho = 0, 146$), puesto actual ($p=0.459$, $F=0.911$), antigüedad en la empresa ($p=0.020$, $Rho 0.170$), y antigüedad en el mismo puesto ($p=0.024$, $Rho= 0.164$).

Oyarce y Schwaner (2012) realizó un estudio titulado “Compromiso organizacional, satisfacción laboral y clima organizacional en una empresa de transportes de la región del Maule” la tesis fue realizada con fines de titulación en psicología, universidad de Talca, Chile, tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el compromiso organizacional, satisfacción laboral y clima organizacional, en trabajadores de una empresa de servicios de transporte en la región del Maule. Se realizó una investigación de tipo no experimental transversal y de nivel correlacional, se tuvo una muestra de 86 colaboradores. Se utilizó el cuestionario de compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1991), el cuestionario de satisfacción laboral de Melía y Peiró (2003) y por último el cuestionario de clima organizacional (OCQ) de Litwin y Stringer (1976). La investigación revela que existe una correlación entre el compromiso y el clima organizacional ($p < 0.05$). Además mientras el nivel de clima organizacional sea más bajo, la satisfacción de los trabajadores también es menor, esto se debe a las condiciones de producción y relaciones entre las áreas de la organización. Asimismo se halló que no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, sin embargo, se constató que la dimensión que tiene mayor influencia en el nivel de satisfacción laboral, es el espacio de economía que se brinda.

Morales y Villalobos (2012) realizaron una investigación titulada “satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado” en la universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela, para obtener el título de psicólogo organizacional, la investigación posee un diseño no experimental transversal, el objetivo principal fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados del hospital clínico, cuya muestra estuvo constituida por 125 sujetos, se aplicaron el cuestionario de satisfacción laboral de Materan (2007), para medir la variable compromiso organizacional, se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen & Smith (1997). Los principales resultados muestran que no existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el centro de salud. ($p = 0.338$; $r = -0.89$), esto revela una dirección negativa, Asimismo en los factores intrínsecos el nivel que más predominó fue el nivel medio con un 91,5%, el 8,5% se sitúa en la categoría alta, en cuanto a los factores extrínsecos el personal en su mayoría se ubica en una categoría media con el 92,4%, el 4,2% se sitúa en la categoría baja y un 3,4% se ubica en una categoría alta. En cuanto al compromiso organizacional se muestra que fue el nivel mediano de compromiso el que predominó en los trabajadores, con un 94,9%, el 74,6% posee un nivel

mediano de compromiso afectivo, el 97,5% posee un nivel de compromiso normativo mediano y el 84,7% posee un nivel de compromiso de continuación mediano.

● **Antecedentes nacionales**

De la Puente (2017) elaboró una investigación titulada “compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la municipalidad provincial de Trujillo, Perú”, para obtener la mención de licenciatura en psicología en la universidad César Vallejo, el diseño es descriptivo correlacional de tipo transversal. El objetivo principal fue identificar si existe relación entre ambas variables, cuya muestra estuvo compuesta por 108 trabajadores administrativos. Para ello se aplicó el cuestionario de compromiso organizacional de los autores Betanzos y Paz (2007), el cual fue adaptado por Asto (2015) y la escala de motivación de logro M-L de Vicuña (1996). Los resultados muestran que existe correlación significativa ($p < 0.01$) entre el compromiso organizacional y la motivación de logro. Además el compromiso organizacional se relaciona con la dimensión motivación de afiliación ($r=0.252$), con la motivación de poder ($r=0.275$), y con la motivación de logro ($r=0.251$). Asimismo, el nivel de compromiso organizacional que más predominó en la muestra fue el nivel medio con el 53%; en cuanto a las dimensiones, se encontró que el compromiso afectivo representa un 47%, implicancia un 40% y compromiso de continuidad un 57%. En cuanto la motivación de logro, predominó el nivel tendencia alta en un 71%, y en las subdimensiones, la motivación de afiliación se presenta en un 71%, de poder en un 69% y logro en 69%.

Oblitas (2017) realizó una investigación titulada “motivación psicosocial y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017”, para optar por la mención de licenciado en psicología de la universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. La investigación tiene un diseño es no experimental transversal y de tipo descriptivo correlacional, tuvo como principal objetivo establecer la relación que existe entre la motivación psicosocial y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017. La muestra fue de 250 trabajadores. Se aplicó la escala de Motivación M-L 1996, de Luis Vicuña Peri y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, Se encontró que existe relación significativa entre la motivación y el compromiso, Asimismo se muestra que el nivel de motivación psicosocial que más predominó en los trabajadores de

la empresa fue el nivel promedio con un 51.2%, el nivel alto obtuvo un 23.2%. Respecto a la variable compromiso Organizacional el nivel que más predominó fue el nivel promedio con 45.2%, el nivel alto obtuvo un 45,2%. No se hallaron diferencias significativas entre la motivación psicosocial con el sexo y edad de los colaboradores. Asimismo se hallaron diferencias significativas entre el compromiso organizacional y la edad, obteniendo como resultado que los adolescentes están más comprometidos con la organización que los adultos.

Portilla (2017) realizó una investigación titulada “La satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental, Lima, Perú”, Tesis para obtener el título de licenciatura en psicología, en la universidad de ciencias Aplicadas, realizó una investigación de tipo correlacional transversal. El objetivo principal fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de dicha organización. La muestra estuvo conformada por 200 trabajadores, Se aplicaron el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 (Melia, 1990) y la escala de compromiso organizacional (Meyer y Allen 1997). Entre los principales resultados se obtiene que existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción y compromiso organizacional en los trabajadores, ($p=0.00$; $r=0.22$). Se muestra que las subescalas de satisfacción intrínseca, se relacionan entre sí, asimismo se relacionan con las escalas de compromiso afectivo-normativo y continuo. La subescala de satisfacción intrínseca presenta un relación positiva con el compromiso continuo ($p=0.03$, $r=0.150$) y con el compromiso normativo ($p=0.01$; $r=0.192$). Respecto a la subescala de participación se correlaciona de manera significativa con el compromiso afectivo- continuo ($p=0.05$; $r=0.174$) y con el compromiso normativo ($p=0.01$; $r=0.138$) La única subescala que no correlaciona con las subescalas de compromiso es la de ambiente físico, la cual hace referencia a las condiciones del ambiente de trabajo.

Seminario (2017) realizó una investigación titulada “clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana, con la finalidad de obtener el grado de licenciado en psicología de la universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. El diseño de la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, el principal objetivo fue determinar la relación existente entre el clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa, cuya muestra estuvo constituida por 111 vendedores. Se aplicó el cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer, cuya validación fue realizada por Vicuña (2006) y la escala de compromiso de

Meyer y Allen (1997) la cual fue adaptada y validada en español por Arciniega y Gonzales (2006) y validada por Montoya (2014), los resultados muestran que existe una relación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional ($p < 0.38$; $r = 0.197$). Además el tipo de compromiso que predominó fue el compromiso afectivo, el segundo en predominancia fue el compromiso normativo y por último el de continuidad, en el caso de la variable clima laboral los participantes perciben en su mayoría un clima laboral de tendencia positiva (47, 7%) y positiva (26,1%), seguido de la tendencia negativa con un 19.8%, muy positiva (3.6%) y negativa (2.7%).

Silvera (2016) realizó una investigación titulada satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los agentes de seguridad de la empresa Protect Group. Lima, 2016. Tesis para optar por el título profesional en psicología de la universidad Cesar Vallejo, realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental transversal, tuvo como finalidad conocer si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en agentes de seguridad de la empresa, La muestra estuvo constituida por 162 trabajadores. Se aplicó la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma y el cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), Se encontró que hay relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los agentes de seguridad de la empresa Protect Group ($p < 0.05$, $r = 0.359$), por lo tanto a mayor satisfacción laboral mayor compromiso organizacional. Asimismo se halló relación significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral ($p < 0.05$), y el compromiso organizacional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Nociones generales

En la actualidad el enfoque empresarial ha dado un cambio radical desde que se planteó la teoría de las relaciones humanas por Elton Mayo (1930), las empresas pasaron de ver la infraestructura, maquinarias e insumos, como aspectos clave para generar ventaja competitiva, para centrarse en los recursos humanos, es decir las personas, esto debido a numerosas investigaciones que demuestran la influencia entre las variables psicológicas y los niveles de productividad. Si bien siempre han existido relaciones a nivel laboral entre los seres humanos dentro de una sociedad, no fue hasta la revolución Industrial que se llegó a tomar conciencia sobre la precaria situación de los trabajadores, generándose la necesidad de optimizar las condiciones de trabajo de los colaboradores, sin dejar de lado la productividad.

Los estudios desarrollados demostraron el rol protagónico de los empleados, y la incidencia de su comportamiento en el éxito de las organizaciones. Al respecto existen diversas definiciones sobre comportamiento organizacional entre las más destacadas tenemos a la de Robbins (2009), quien nos dice que el comportamiento organizacional es un área de investigación en el que se investiga el impacto que las personas, grupos y estructuras tienen en el comportamiento dentro de las compañías, con el propósito de emplear estos conocimientos para progreso de tales organizaciones (pag.10).

A lo largo del tiempo se han desarrollado diversas teorías dentro del campo organizacional entre ellas tenemos a la teoría clásica, que trata de la estructura de las organizaciones formales, es decir en la división del trabajo, la descripción de cargos y procedimientos, esta teoría se basa más en el diseño, la estructura de las organizaciones que en el factor humano. Asimismo tenemos la teoría de la Administración científica, que fue desarrollada por Frederick W. Taylor, en esta teoría se hace énfasis en el análisis del trabajo, la división del trabajo y especialización del trabajador, del diseño de cargos y tareas, donde se busca incrementar la productividad dentro de la organización.

Luego surgió la Teoría de las Relaciones Humanas que en oposición a la teoría clásica de la administración, desarrolló una nueva forma de ver el trabajo en las organizaciones, esta se basa en la necesidad de lograr una eficiencia plena en la producción con una armonía laboral entre el trabajador y el jefe, a diferencia de la teoría clásica de la administración que hace énfasis en las personas. Sus principales fundamentos son que el trabajo es una actividad social, y por lo tanto la productividad va a estar influenciada por las normas de grupo, el trabajador no es un individuo aislado si no es miembro de un grupo social, la persona es motivada por la necesidad de ser reconocida, de recibir una comunicación adecuada, y únicamente no por los incentivos salariales.

La teoría de los sistemas, ven a la organización como un sistema abierto que interactúa con agentes ambientales, este a su vez está compuesto por subsistemas como pueden ser los principales departamentos y áreas de la empresa, que se son interdependientes y se relacionan entre sí, cada uno con sus objetivos y funciones, todos los sistemas forman parte de un todo, por lo que se busca tener una unidad económica y social.

Estas teorías nos muestran que en la actualidad la gestión de recursos humanos desempeña un papel muy importante en la estrategia para la competencia entre las empresas. Es así que

el capital humano es percibido como una estrategia, es decir un alto nivel de desempeño en los colaboradores se traduce en un alto nivel de rendimiento en las empresas, esto implica que las organizaciones han de detectar las necesidades de sus colaboradores y brindarles los recursos para que logren satisfacerlas. De esta manera los colaboradores satisfechos estarán motivados en el trabajo, lo que se reflejará en niveles superiores de desempeño y compromiso organizacional. Entre las principales teorías motivacionales, tenemos a las de contenido y de proceso, las de contenido estudian y contemplan aspectos que motivan a las personas, en tanto que las de proceso estudian el proceso de pensamiento por el cual las personas se llegan a motivar.

La motivación es considerada una variable importante dentro de los contextos organizacionales debido a su alta influencia en el logro de objetivos por parte de la organización así como de los mismos grupos laborales; es decir, al no evidenciarse niveles adecuados dentro de las organizaciones, los grupos laborales se vuelven vulnerables a diversos factores de riesgo que afecten su desempeño y producción. Sin embargo, esta variable no es la única que influye para el adecuado desenvolvimiento de las personas en las organizaciones. El compromiso organizacional es un aspecto fundamental tanto para el desarrollo de la organización, como para el trabajador ya que nos muestra cómo se siente dentro de su organización es decir el apego emocional del empleado hacia su centro de labores.

Esto implica la identificación del trabajador con la organización, es decir el esfuerzo para el logro de metas y objetivos tanto personales como organizacionales. Asimismo el nivel de autorrealización impulsa a cada persona a brindar el máximo desempeño en sus labores diarias, por lo que la percepción de sentirse realizado en cada actividad desarrollada, actúa como estímulo para el desempeño de cada colaborador. Es así como la motivación se involucra dentro de las variables psicológicas relacionadas al comportamiento organizacional, pues esta no solo dirige su atención al desarrollo laboral, sino que se vincula con otros aspectos propios de cada individuo tales como sus capacidades de poder, de logro y de afiliación.

1.3.1 Motivación

La motivación ha sido definida por varios autores, a continuación se describen los conceptos más relevantes:

Hellriegel y Slocum (2004) afirma al respecto:

“La motivación ha sido definida como aquellas fuerzas o impulsos que actúan sobre un individuo o en su interior que trae como consecuencia que actúe de una manera específica, orientada hacia un fin” (p.117).

Otros autores definen la motivación como un proceso, Robbins, Judge (2009) manifiestan que la motivación no es un fenómeno que se pueda observar de manera directa. Si no que se deduce a partir de conductas determinadas. En consecuencia su definición sugiere un curso de acontecimientos que comienzan desde la necesidad inicial hasta la conducta que satisfaga esa necesidad (p.175).

Chiavenato (2000) al respecto manifiesta que motivo es aquello que impulsa a un individuo a actuar de una manera determinada, o que origina una predisposición hacia una conducta específica. Dicho impulso puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o puede crearse de manera interna en los procesos mentales del individuo (p.72).

En cuanto a los objetivos organizacionales, en la motivación como proceso se identifica la intensidad, dirección y la persistencia. La intensidad refleja la cantidad de esfuerzo que la persona invierte para la ejecución de una tarea, la energía en el intento del individuo, no obstante una intensidad muy elevada por sí sola no nos conducirá a resultados favorables si no tenemos una buena dirección, ésta se define como la dirección del esfuerzo para el logro de una meta específica que beneficie a la organización ; y la persistencia, como la continuación del esfuerzo a través del tiempo, haciendo que la persona supere los inconvenientes que ocurren en el camino para el lograr un objetivo (Robbins, Judge, 2009, p.175).

Ciclo motivacional

El ciclo motivacional empieza cuando se origina una necesidad. Esta es una fuerza dinámica que persiste y que da origen a un comportamiento. Cuando surge una necesidad se quebranta el estado de equilibrio de un organismo y surge un estado de tensión, insatisfacción y desequilibrio que conlleva a la persona a emitir una acción o conducta que logre aliviar la

tensión y liberarlo de ese desequilibrio y estado de inconformidad. Si la conducta es eficaz, la persona logrará satisfacer la necesidad y en consecuencia aliviará la tensión provocada por ella. Después que se logra satisfacer la necesidad, el organismo retorna su estado de equilibrio inicial, adaptándose al ambiente.

A medida que este ciclo se va repitiendo se va reforzando con el aprendizaje, las conductas se tornan poco a poco más eficientes en la satisfacción de algunas necesidades. Una vez que se satisface, la necesidad deja de ser motivadora ya que no causa tensión o inconformidad.

Muchas veces la necesidad no se logra satisfacer en el ciclo de la motivación, pudiendo originar que el individuo se sienta frustrado o, en otros casos, puede generar compensación (trasferencia hacia otro objeto, persona o situación) (Chiavenato, 2000, p.70).

Cuando se presenta esta frustración, la tensión ocasionada por la necesidad no encuentra una salida ya que existe una barrera que obstaculiza que se libere esta tensión; al no encontrar una salida o desfogue, la tensión busca indirectamente una salida, que se puede dar mediante manifestaciones psicológicas (agresividad, tensión nerviosa, insomnio, secuelas cardíacas o digestivas, etc.).

En otras circunstancias aunque la necesidad no sea satisfecha, no hay frustración porque esta se puede transferir o compensar, esto sucede cuando se satisface otra necesidad que consigue aminorar o sosegar la intensidad de una necesidad que no se puede satisfacer.

La satisfacción de algunas necesidades son temporales y transitorias, lo que quiere decir que la motivación humana es cíclica; el comportamiento es un proceso donde se busca solucionar problemas y se satisface necesidades de manera continua, a medida que estas van surgiendo (Chiavenato, 2000, p.71).

1.3.1.1 Jerarquía de las necesidades, Abraham Maslow

La teoría de las necesidades surgen del principio de que la motivación del comportamiento humano, radican en la misma persona; su impulso para comportarse procede de impulsos que se hallan en su interior. Para Maslow las necesidades del ser humano están clasificadas en una pirámide, éstas van a depender del grado de importancia y su manera de influir en la conducta. En los cimientos de la pirámide están las necesidades más fundamentales, y que estamos satisfaciendo constantemente denominadas necesidades primarias, por otro lado en

la cúspide se encuentran las más complejas y abstractas están se denominan necesidades secundarias (Chiavenato, 2000, p.72).

Las necesidades fisiológicas forman parte del escalón más bajo de las necesidades humanas, constituyen los deseos innatos como la satisfacción de la necesidad de alimentación (hambre y sed), sueño, abrigo, o el deseo sexual, también se conocen como necesidades biológicas o básicas las cuales al ser satisfechas garantiza la supervivencia de la persona (Chiavenato, 2000, p.72).

La necesidad de seguridad forma parte del segundo escalón de las necesidades del ser humano. Éstas acarrear a que la persona se pueda proteger de cualquier peligro ya sea verdadero o imaginario. Cuando estas necesidades están relativamente satisfechas, se busca la protección, se inicia la búsqueda de un mundo ordenado y previsible. En la vida organizacional esta necesidad de seguridad es de gran importancia, ya que una decisión arbitraria o incoherente puede provocar incertidumbre e inseguridad en las personas en lo que se refiere a su permanencia en el trabajo (Chiavenato, 2000, p.73).

Las necesidades sociales, están relacionadas con la vida del individuo en sociedad. Son las necesidades de asociarse, participar y sentirse aceptado por parte de los pares, como la amistad, estima y amor. Cuando estas necesidades no se satisfacen adecuadamente, la persona se vuelve renuente, hostil con los demás. La insatisfacción de las necesidades sociales conllevan a la desadaptación social y a la soledad (Chiavenato, 2000, p.73).

Las necesidades de autoestima puede definirse como la forma en que la persona se percibe y evalúa a sí misma, esto es, con la autoevaluación autoimagen. Implica la seguridad en sí mismo, la confianza que se tiene a sí mismo, el requerir ser aprobado y reconocido socialmente, de estatus, prestigio, reputación y consideración. La insatisfacción de esta necesidad puede provocar una sensación de inferioridad, debilidad, sumisión y desamparo (Chiavenato, 2000, p.73).

La necesidad de autorrealización pertenece a una de las necesidades humanas más elevadas; éstas se hallan en la cúspide de la pirámide. Las necesidades de autorrealización están relacionadas con la autonomía, independencia, el autocontrol y la realización plena de la persona, las necesidades de autorrealización pueden ser insaciables, puesto que a pesar de estar satisfechas la persona siempre querrá más (Chiavenato, 2000, p.74).

Maslow clasificó estas cinco necesidades en órdenes mayores y menores. Las fisiológicas y de seguridad las nombró como necesidades de orden inferior, y las sociales, de estima y autorrealización como necesidades de orden superior. La diferencia que hay entre ambas, es que las superiores están orientadas a satisfacer las necesidades de manera interna mientras que las inferiores se han de satisfacer de manera externa como el salario, contratos sindicales, etc (Robbins, Judge, 2009, p.176).

1.3.1.2 La teoría X y teoría Y

La teoría X señala que el ser humano, siente un rechazo intrínseco hacia el trabajo, por lo que tratará de evitarlo cada vez que pueda, debido a esa predisposición a rehuir del trabajo, la mayoría de estas personas tienen que ser controladas, dirigidas incluso forzarlos a trabajar.

La teoría Y señala que el ser humano considera el trabajo como algo tan natural como el descansar o jugar, por lo que aceptará y buscará la responsabilidad (Robbins, Judge, 2009, p.177).

El ser humano no solo acepta responsabilidades sino más bien tiende a buscarlas, ejercen un auto-control y auto dirección, en el cumplimiento de objetivos con los que está comprometido.

1.3.1.3 Teoría de la Motivación de Herzberg

La motivación ha sido ampliamente estudiada por distintos autores. Uno de los autores más destacados fue Herzberg quien dio pie a numerosas investigaciones sobre los factores higiénicos y motivacionales. Su teoría servirá de base a la presente investigación.

Esta teoría fue propuesta por Frederick Herzberg (1959)

Al respecto Chiavenato (2000), refiere que Herzberg fundamenta su teoría en el ambiente externo y en el trabajo que la persona realiza orientado hacia el exterior. Herzberg afirma la motivación depende de dos factores p.76).

a) Factores higiénicos

Son las condiciones que rodean a la persona cuando está laborando; éstas abarcan las condiciones de trabajo tanto físicas como del ambiente, el sueldo percibido, los beneficios sociales, las normas de la organización, el estilo de supervisión, el tipo de relación que existe

entre los directivos de la empresa y los trabajadores, las normas internas, las oportunidades que existen dentro de la organización, etc. Pertenecen a la perspectiva del ambiente laboral y conforman los factores que las organizaciones han empleado de modo tradicional para alcanzar la motivación de los trabajadores.

No obstante, los factores higiénicos tienen una capacidad muy limitada para influenciar en la conducta de los trabajadores. El término higiene muestra un carácter preventivo, la finalidad de estos factores es evitar las fuentes de insatisfacción en el ambiente como latentes amenazas a su equilibrio. Cuando los factores de higiene son óptimos lo que hacen es evitar la insatisfacción (Chiavenato, 2000, p.76). Estos incluyen: las condiciones laborales, políticas de la empresa y de la administración, relación los supervisores, sueldos, estabilidad en el cargo, etc.

b) Factores motivacionales:

Se refiere al contenido del cargo, las labores y las responsabilidades del cargo; ocasionan efectos de satisfacción que perduran a través del tiempo y un incremento de la productividad hacia niveles de excelentes, en otras palabras, muy por arriba de los niveles normales (Chiavenato, 2000, p.77).

El término motivación comprende sentimientos de realización, desarrollo y reconocimiento profesional. Constituyen el contenido del cargo, se centran en el puesto y los deberes vinculados con el cargo, éstos incluyen: Delegación de la responsabilidad, libertad para decidir cómo desempeñar el trabajo, promoción del personal, el manejo de las habilidades personales, el planteamiento de metas y la evaluación de los mismos, la riqueza del cargo, etc.

Para incrementar la motivación en el cargo, Herzberg propone enriquecer las tareas, esto se fundamenta en incrementar la responsabilidad, los objetivos y el desafío de las tareas (Chiavenato, 2000, p.78).

1.3.1.3 Teoría de Atkinson

Una de las teorías clásicas de la motivación de logro, es el modelo conductual de Atkinson (1957). Según el autor la generación de la conducta o motivación, depende de tres variables: el motivo, la expectativa y el incentivo.

El motivo es la disposición de lograr un objetivo, o incentivo, que le satisface. Así tenemos los diferentes motivos (poder, logro o afiliación), que muestran las categorías de los diversos tipos de estímulos que traen en consecuencia a una experiencia reforzante. Motivo equivale a necesidad, esta se adquiere generalmente en etapas tempranas aunque esto no va a determinar las conductas específicas que se llevarán a cabo. La expectativa indica la posibilidad del individuo para lograr una meta, es decir, una adelanto cognitivo del resultado de la conducta.

El incentivo hace referencia a la intensidad de atracción o repulsión que tiene este objetivo en un contexto determinado. El valor del incentivo está en función al reto que supone esta tarea, es decir de la posibilidad de éxito. En cuanto a los incentivos positivos, mientras la dificultad sea mayor, el incentivo será más valorado. El valor de incentivo de éxito estará en función de la posibilidad de éxito de la tarea. (Chóliz, 2004, p.10).

Si se consigue el éxito en tareas dificultosas, la sensación de logro será mucho mayor que si la tarea fuese demasiado fácil. Referente al valor incentivo de fracaso, la relación es contraria a la del éxito. Si el fracaso se da en tareas fáciles la sensación de fracasar será mucho mayor que si el fracaso se da en tareas dificultosas.

Como observamos, la teoría de la motivación de Atkinson se basa en el principio de realización de Tolman (1955), quien manifiesta que la posibilidad de ejecutar una conducta está en concordancia con la intensidad del motivo y de la expectativa de que la realización de dicha conducta conllevará al logro de la meta esperada.

En conclusión, en la elección de la conducta actúan dos tendencias básicas: tendencia a lograr éxito y tendencia a evitar el fracaso, ambas están determinadas por los tres factores de motivación (motivo, expectativa e incentivo). La conducta que ejecutará la persona será el resultado de la adición de estas dos tendencias opuestas (Chóliz, 2004, p.12).

1.3.1.4 Teoría de las necesidades de McClelland

Mc Clelland es uno de los principales autores en el desarrollo de las teorías motivacionales fundadas en el estudio de las necesidades humanas. Está en función en tres necesidades la de logro, poder y afiliación.

Necesidad de Logro

Las personas con alta necesidad de logro se muestran más activos y evitan la rutina. Existe una mayor probabilidad que busque información nueva para encontrar nuevas formas de mejorar. Son más innovadores. El hecho que busquen tareas que le suponen un reto quiere decir que tienden a dejar las cosas que normalmente hacen para hacer algo que le supone más desafiante. Esto quiere decir que los individuos con una elevada necesidad de logro si ejecutan una tarea medianamente difícil, no serán persistentes en el cumplimiento de dicha tarea. Si lograron triunfar en una tarea de mediana dificultad, será más fácil y por ende menos atractiva, así que optarán por realizar algo distinto. Varios estudios respaldan estos propuestos. (Mc Clelland, 1989, p. 270).

Mc Clelland (1961) señala que las personas emprendedoras con una alta necesidad de logro tienen reputación de ser poco honradas o tramposas, por lo visto están tan obsesionados por encontrar un camino más corto que los lleve hacia su objetivo que tal vez no muestren demasiados escrúpulos para poder alcanzarlos. Otros estudios revelan que las personas con alta necesidad de logro son más inquietos, viajan más y tienen más probabilidades de emigrar (Mc Clelland, 1989, p. 271).

Los individuos con necesidad de logro se hallan motivados por llevar a cabo algo difícil, lograr algo verdaderamente difícil mediante el reto y desafío de sus propias metas y con ello progresar en el trabajo. Tienen una fuerte necesidad de retroalimentarse de su logro y progreso y una necesidad por sentirse dotado, realizado, gratificado y con talento (Mc Clelland, 1985, p.399).

Necesidad de Poder

Para McClelland y Pilon (1983), uno de los factores primordiales para que se pueda dar del motivo de poder es la educación que ejercen las madres durante la infancia. Los niños que han sido formados con tolerancia en sexo y agresión mostraron una mayor necesidad de poder en la edad adulta. Por el contrario, revelaron que quienes fueron formados con hábitos estrictos en la mesa manifestaron al pasar los años ser conformistas y una disminución del desarrollo de la motivación de poder.

El uso de castigos físicos se relacionó de manera significativa con bajos niveles de necesidad de poder en hombres, sin embargo no se halló relación en cuanto a las mujeres, si los niños son castigados por conductas relacionadas con el sexo y la agresión, se producirá una

disminución que se extenderá a todo tipo de circunstancias y esto conllevará a tener niveles bajos de motivación de poder.

Cuando la ejecución de una tarea se vuelve en una herramienta para conseguir algo, distinto a la aprobación social (motivación de afiliación) nos encontramos con la motivación de poder. La búsqueda del poder, según la teoría de Mc. Clelland se basa en la necesidad de la persona de posicionarse por encima de los demás y ejecutar sobre los demás un tipo de control o dominación. Cuando esta actividad se realiza con esmero tiene como propósito poner a la persona en una mejor posición frente al grupo, o cuando quiere parecer como el que posee las mejores dotes para un ascenso, se puede decir que estamos frente a la motivación por el poder.

Es importante remarcar que si bien el rendimiento de una persona con cualquiera de estos tres tipos de motivación puede ser similar, el motivo por el que lo realizan marca una diferencia importante. Una persona podría realizar sus funciones de manera óptima por la presión del grupo, por el interés que le despierta la tarea y el placer por desarrollarla a cabalidad, o por alcanzar algo más.

Las personas con un puntaje alto en necesidad de poder buscan involucrarse con personas que admiran su manera de comportarse y que pueden ser seguidores no competitivos. Eligen mantener relaciones con grupos que relacionarse con pocas personas, porque de este modo presentan mayor oportunidades de conseguir un reconocimiento social. De manera general adquieren un mayor beneficio en las relaciones competitivas y establecen de manera frecuente alianzas y asociaciones en su beneficio, pudiendo quebrantar estas relaciones para comprometerse con otras personas, si esto le resulta de utilidad (Schnackers y Kleinbeck, 1975).

Las personas con necesidad de poder está motivada por conseguir y mantener la autoridad. Tiene deseo de influir, adiestrar, enseñar o animar al resto a conseguir logros. Su forma de comportarse lo lleva a influir, ser efectivo e impactar. Presentan una fuerte necesidad de hacer liderar sus ideas y de hacerlas prevalecer. Asimismo presentan un fuerte deseo de acrecentar su poder y su prestigio, en conclusión, su estatus (Mc Clelland, 1985, p.289).

Necesidad de Afiliación

Es el interés por entablar, mantener o restaurar una relación afectuosa positiva con una o más personas (Mc Clelland, 1985, p.372).

La persona con necesidad de asociación, están motivadas por la afiliación y tiene la necesidad de mantener relaciones afectuosas y se motivan relacionándose con la gente y con sus demás compañeros de labores. La afiliación conlleva a sentir un respaldo por la ayuda, respeto y estima de los demás. Este tipo de individuos son jugadores de equipos. Las personas con esta necesidad elevada, no son los líderes ni los dirigentes más eficaces, ya que les cuesta mucho tomar decisiones difíciles sin preocuparse por no agradar a los demás.

Las personas con motivo de afiliación alto ejecutan con más frecuencia conductas relacionadas a mantener relaciones sociales con otros individuos, como llamar por teléfono, escribir cartas, realizar visitas, pertenecer a agrupaciones, etc. Sin embargo, la aparición de esas conductas conlleva a conservar y fomentar las relaciones sociales, se manifiesta principalmente, cuando se trata de una relación cordial con los demás y en los que su comportamiento afiliativo conseguirá los resultados de cohesión esperados. En cuanto al funcionamiento dentro del grupo, las personas con un alto motivo de afiliación buscan acciones dirigidas a la cohesión, cooperación y evitación de conflictos y actos competitivos (McClelland, 1985, p.372).

A diferencia de los resultados conseguidos con la motivación de logro y poder, McClelland y Pilon (1983) no encontraron relación significativa entre los patrones educativos desarrollados por los padres durante la infancia y el diferente desarrollo de la necesidad de afiliación. Sin embargo, manifiestan que el desarrollo de esta motivación puede favorecerse, en alguna medida, con los halagos recibidos durante la infancia, pero verse afectado por la ausencia de cuidados maternos y de afecto.

Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación del trabajador con la organización y tiene implicancias en la decisión de continuar o interrumpir formar parte de la organización (p.67).

El compromiso organizacional es una actitud que tiene repercusiones en el comportamiento laboral, consiste en la involucración plena del servidor para con su centro laboral, es la disposición de realizar un esfuerzo mayor para el crecimiento institucional, es sentirse parte importante de ella, es asumir con mucha responsabilidad la identidad y sus metas, cuando un trabajador alcanza un elevado compromiso con su organización, va a desempeñar su labor con pasión, va a disfrutar lo que hace, es decir va a experimentar una gran satisfacción que se verá reflejado en un trabajo creativo y en un desempeño superior.

Componentes del compromiso laboral

Compromiso afectivo

Meyer et al. (1991) manifiestan que el compromiso afectivo hace referencia al apego emocional del trabajador, a la identificación y la participación en la organización. Los trabajadores con un fuerte compromiso afectivo permanecen en la organización porque quieren hacerlo (p. 67).

Como podemos apreciar, el compromiso afectivo, hace referencia al trabajador que desea permanecer en su organización porque ha creado sentimientos emocionales muy fuertes con su centro laboral y su separación afectaría gravemente su salud, así también hace énfasis a un servidor que se identifica plenamente con la cultura organizacional y participa asertivamente para el logro de los objetivos. Se puede afirmar también que se siente orgulloso de pertenecer a tal organización porque ha encontrado un ambiente laboral saludable.

Compromiso de continuidad

Meyer et al. (1991), sostienen que el compromiso de continuidad hace referencia a la conciencia de los costos relacionados con el abandono de la organización. Los empleados cuyo vínculo principal de la organización se fundamenta en el compromiso de continuidad permanecen porque necesitan hacerlo (p.67).

El autor hace mención de que muchos servidores continúan laborando en su centro de trabajo porque han dedicado bastante tiempo, inversión económica y sobre todo laboriosidad. Razón por la cual su abandono perjudicaría su estabilidad laboral, económica y familiar. Se puede decir que el servidor siente temor al cambio, a las nuevas perspectivas y opta por lo monótono y estable así no sea próspero.

Compromiso normativo

Meyer et al. (1991) manifiestan que el compromiso normativo expresa un sentimiento de obligación continuar el empleo. Los colaboradores con un alto nivel de compromiso normativo sienten que deberían permanecer en la organización (p. 67).

Desde este punto de vista, el compromiso normativo significa que el trabajador siente que tiene el deber moral de continuar prestando sus servicios a la organización, como un sentido de reciprocidad y gratitud, porque ha recibido de ella oportunidades y recompensas, por lo tanto dejar la organización no es considerado correcto por parte del servidor.

1.4. Formulación del problema

General

¿Existe relación entre las dimensiones de motivación expresada en logro, poder y afiliación, y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima -2018?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación es conveniente porque pretende explicar la relación que existe entre las dimensiones de la motivación expresada en logro, poder y afiliación y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada, así mismo poder identificar como se encuentra la motivación en los trabajadores y su repercusión en el compromiso hacia la organización.

Esta investigación tiene relevancia social porque los resultados que se alcancen, favorecerá a diversas entidades y organizaciones en especial a todos los miembros de la organización objeto del presente estudio, debido a que se brindará información acerca de las variables trayendo en consecuencia la aplicación de estrategias en beneficio de la organización.

La investigación posee un fin práctico ya que los resultados que arroje esta investigación deben ser tomados en cuenta por la administración de la empresa de manera que puedan planificar y ejecutar estrategias que le permitan solucionar la problemática de los trabajadores; por consiguiente, se podrá disminuir el índice de rotación y ausentismo laboral en los trabajadores de la empresa influenciado por las variables de estudio.

Este trabajo posee valor teórico ya que en la actualidad son escasas las investigaciones que indagan acerca de ambas variables dentro del área organizacional y específicamente en vendedores, permitiendo servir como un estudio base a futuras investigaciones asociadas a esta problemática.

Esta investigación es útil metodológicamente porque confirma los procedimientos metodológicos empleados para el estudio de las variables, permitiendo la recolección y el análisis de datos que servirán de precedente para futuras investigaciones, logrando mejoras en la forma de estudiar estas variables.

1.6. Hipótesis

General

Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de motivación expresada en logro, poder y afiliación y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima -2018

Específicas

HE1: Existen diferencias significativas entre la motivación expresada en logro, poder y afiliación con las variables sociodemográficas tales como sexo y edad en los trabajadores de una empresa privada del distrito de lince, Lima-2018.

HE2: Existen diferencias significativas entre el compromiso organizacional de manera general y por dimensiones tales como compromiso afectivo, normativo y de continuidad con las variables sociodemográficas tales como sexo y edad en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación a modo de correlación entre las dimensiones de motivación expresada en logro, poder y afiliación y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018.

Específicos

O1: Comparar la motivación expresada en logro, poder y afiliación con las variables sociodemográficas como sexo y edad en los trabajadores de una empresa privada del distrito de lince, Lima-2018.

O2: Comparar el compromiso organizacional de manera general y por dimensiones tales como compromiso afectivo, normativo y de continuidad con las variables sociodemográficas como sexo y edad en los trabajadores de una empresa privada del distrito de lince, Lima-2018.

O3: Describir la motivación expresada en logro, poder y afiliación en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima- 2018.

O4: Describir el compromiso organizacional y sus dimensiones tales como compromiso afectivo, normativo y de continuidad en los trabajadores de una empresa privada del distrito de lince, Lima -2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño no experimental-transversal, porque no se tiene el control de las variables, de la misma manera tampoco se influye en la relación de las mismas, su objetivo es la descripción de las variables tal como se manifiestan, tomando en cuenta su interacción e incidencia, asimismo el propósito del mismo es describir las variables en un momento determinado (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p.127).

Tipo

La presente investigación es de tipo básica, porque lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, además de enriquecer el conocimiento científico, se orienta al descubrimiento de principios y leyes. Además sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica (Ñaupás, Mejía, Novoa, Villagómez, 2014, p.91).

Nivel

Según Caballero (2009), El nivel de investigación correlacional tiene por objeto medir el grado de relación significativa que existe entre dos o más variables. El tipo de investigación es correlacional porque busca medir el grado de correlación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional (p.85).

2.2. Variables, Operacionalización

Definición conceptual

Motivación

Mc Clelland (1989) La motivación está en función a 3 necesidades o motivos cuya configuración va perfilando a lo largo de su vida fruto del aprendizaje (p.86).

Definición operacional

Motivación:

Es la puntuación obtenida de los 18 enunciados correspondientes a la Escala de motivación M-L -1996, de Luis Alberto Vicuña Peri y colaboradores (1996). Cuyas dimensiones Afiliación, poder y logro, es medida a través de una escala de tipo Likert con 6 opciones que van desde definitivamente en desacuerdo hasta definitivamente de acuerdo.

Dimensiones e indicadores

Las dimensiones e indicadores del instrumento se explican de la siguiente manera:

Dimensión motivación de afiliación

La persona con necesidad de afiliación, están motivadas por la necesidad de relacionarse de manera afectuosa y se motivan relacionándose con la gente y con sus demás compañeros de trabajo. (Mc Clelland, 1985, p.399).

Indicador: Modo en la que las personas se relaciona con sus pares próximos, compañeros de trabajo y personas del sexo opuesto.

Ítems: (1a, 2a, 3a, 4a, 5a, 6a, 7a, 8a, 9a, 10a, 11a, 12 a, 13a, 14a, 15a,16a, 17a, 18a,)

Dimensión motivación de poder

Las personas con necesidad de poder se motivan por la conseguir y mantener el mando. Poseen deseo de influir, adiestrar, enseñar o animar al resto a conseguir logros. (Mc Clelland, 1985, p.289).

Indicador

Grado en que la persona influye en otra y de hacer prevalecer sus ideas.

Ítems: (1b, 2b, 3b, 4b, 5b, 6b, 7b, 8b, 9b, 10b, 11b, 12b, 13b, 14b, 15b, 16b, 17b, 18b).

Dimensión motivación de logro

Los individuos con necesidad de logro se hallan motivadas por lograr algo difícil, mediante el reto de sus metas trazadas y con ello progresar en su centro laboral. (Mc Clelland, 1985, p.399).

Indicador

Realización personal.

Ítems (1c, 2c, 3c, 4c, 5c, 6c, 7c, 8c, 9c,10c, 11c, 12c, 13c, 14c, 15c, 16c, 17c, 18c).

Escala:

Tipo Likert. Enunciados de situaciones estructuradas con opciones de respuesta obligada. Cada opción se refiere a un tipo de motivación cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo, hasta el definitivamente de acuerdo

1=Definitivamente en desacuerdo, 2=Muy en desacuerdo, 3= En desacuerdo, 4=De acuerdo, 5= Muy de acuerdo, 6= Definitivamente de acuerdo.

Compromiso organizacional:

Definición conceptual

Meyer y Allen (1991), definen esta variable como un estado psicológico que describe la relación del trabajador con la empresa y tiene implicaciones para la decisión de continuar o interrumpir formar parte de la organización (p.67).

Definición Operacional

Es la puntuación obtenida de los 18 enunciados correspondientes al cuestionario de compromiso laboral según Meyer y Allen (1996), cuyos componente son afectivo, normativo y de continuidad, donde las respuestas se dividen en categorías que van desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

Dimensiones e indicadores

Las dimensiones e indicadores del instrumento se explican de la siguiente manera:

Dimensión compromiso afectivo

Meyer et al. (1991) manifiestan que el compromiso afectivo se refiere al apego emocional del empleado, a la identificación y la participación en la organización. Los empleados con un fuerte compromiso afectivo continúan el empleo en la organización porque quieren hacerlo (p. 67).

Indicadores

Deseo de permanecer en la organización, Identificación con la organización y Bienestar y satisfacción en el trabajo

Ítems

6, 9, 12, 14, 15, 18

Dimensión compromiso normativo

Meyer et al. (1991) manifiestan que el compromiso normativo expresa un sentimiento de obligación continuar el empleo. Los empleados con un alto nivel de compromiso normativo sienten que deberían permanecer en la organización (p. 67).

Indicadores

Gratitud y obligación moral de permanecer en la organización.

Ítems

2, 7, 8, 10, 11,13

Dimensión compromiso de continuidad

Meyer et al. (1991), sostienen que el compromiso de continuidad hace referencia a la conciencia de los costos asociados con el abandono de la organización. (p.67).

Indicadores

Necesidad de permanecer en la organización, Costos de dejar la organización y falta de alternativas

Ítems

1, 3, 4, 5, 16,17

Escala:

Escala tipo Likert. Enunciados de situaciones estructuradas, donde las respuestas van en una escala de siete grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (Grado 1) hasta el definitivamente de acuerdo (Grado 7).

2.3. Población y muestra**Población:**

Según Balestrini (2006) “la población es un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes” (p. 137).

La población está compuesta por 524 trabajadores del área de ventas de la empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018.

Muestra:

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre la cual se recogerán datos, y tiene que definirse y delimitarse de antemano con de manera precisa, asimismo debe ser representativo de la población (Hernández, et. al, 2014, p.173).

Para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula para una muestra finita, se consideraron los siguientes datos estadísticos para el cálculo: un nivel de significancia del 95%, un margen de error esperado del 5% y una proporción del 50%.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n : Tamaño de la muestra (222)

N: Población (524)

Z: Nivel de confianza (95%).

p: Proporción de una categoría de la variable (50%)

q: 1-p

e: Error máximo (5%-0,005)

Por consiguiente el tamaño de la muestra queda determinada en 222 trabajadores del área de ventas de una empresa privada del distrito de Lince, los cuales se encuentran distribuidos en 137 hombres y 85 mujeres. Asimismo el Ministerio de salud MINSA (2016), categoriza la etapa de la Juventud desde los 18 años hasta los 29 años, y la adultez desde los 30 años hasta los 59 años, por lo consiguiente la muestra está comprendida por 84 jóvenes y 38 adultos.

Muestreo:

Muestreo no probabilístico, debido a que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los objetivos del investigador (Hernández, et. al, 2014, p.176).

Además, es de tipo intencional debido a que la elección de los participantes será de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión del estudio según la intención y objetivos propuestos (Hernández, et. al, 2014, p.456).

Criterios de inclusión

Personal del área de ventas

Personal cuyo rango de edad oscile entre 18-60 años.

Criterios de Exclusión

Aquellos que dejen los cuestionarios incompletos

Aquellos trabajadores que no deseen participar

Personal de otros puestos administrativos

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de medición

Para la presente investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta.

La encuesta tiene como objetivo conocer la reacción o la respuesta de un grupo de personas que corresponden a una muestra o una población, por consiguiente es cuantitativa, se registra mediante un documento y requiere de un instrumento que motive las reacciones en el encuestado, es auto administrado si la persona completa los reactivos y hetero administrado cuando hay un encuestador (Guillén y Carcausto, 2013, p. 126).

Instrumentos:

Variable: Motivación Laboral

Con el fin de obtener datos necesarios se empleó como instrumento la escala de motivación de logro M-L (1996) de Luis Vicuña Peri, Esta fue contestada por los trabajadores utilizando una escala de Likert seleccionando el nivel que más satisfaga su opinión.

Ficha técnica Variable motivación laboral

Nombre del test:	Escala de Motivación M-L -1996
Autor:	Dr. Luis Vicuña Peri
Colaboradores:	Ps. Héctor Manuel Hernández Valz Rune Arauco Mengoni
Año:	1996
Procedencia:	Lima – Perú

Objetivo:

Explorar la motivación de Afiliación, Logro y poder en jóvenes y adultos basándose en la teoría sobre la motivación de Mc Clelland.

Escala:

Tipo Likert. Enunciados de situaciones estructuradas con opciones de respuesta obligada. Cada opción se refiere a un tipo de motivación cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo, hasta el definitivamente de acuerdo

1=Definitivamente en desacuerdo, 2=Muy en desacuerdo, 3= En desacuerdo, 4=De acuerdo, 5= Muy de acuerdo, 6= Definitivamente de acuerdo.

Administración: Colectiva o Individual

Duración: Aproximadamente 20 minutos.

Materiales: Escala de motivación y lapiceros.

Administración:

Es necesario poner énfasis en las instrucciones, debe quedar claro que el examinado debe contestar a cada una de las alternativas de cada situación estructurada.

Estructura:

Consta de 18 ítems, 3 dimensiones: motivación de logro, motivación de poder, motivación de afiliación.

Base Teórica:

Mc Clelland refiere que la motivación está en función en tres necesidades la de logro, poder y afiliación. Los individuos con necesidad de logro se hallan motivadas por lograr algo difícil, mediante el reto de sus metas trazadas y con ello progresar en su centro laboral (Mc Clelland, 1989, p.399).

Las personas con necesidad de poder se motivan por la conseguir y mantener el mando. Poseen deseo de influir, adiestrar, enseñar o animar al resto a conseguir logros (Mc Clelland, 1989, p.289).

La persona con necesidad de afiliación, están motivadas por la necesidad de relacionarse de manera afectuosa y se motivan relacionándose con la gente y con sus demás compañeros de trabajo (Mc Clelland, 1989, p.399).

Calificación:

La calificación es muy sencilla, sólo se debe realizar la suma de los valores según la respuesta del sujeto, tomando en cuenta:

Para M. filiación debe sumarse el puntaje obtenido de la opción “A”.

Para M. poder debe sumarse el puntaje obtenido de la opción “B”.

Para M. logro debe sumarse el puntaje obtenido de la opción “C”.

Interpretación:

Se realizaron los baremos correspondientes a una muestra de 222 trabajadores de área de ventas de la empresa privada de distrito de Lince, Lima-2018.

Las puntuaciones que se obtiene en cada una de las escalas se pueden transformar a categorías o niveles empleando la siguiente tabla:

Tabla 1

Tabla de equivalencias de motivación.

Nivel	Afiliación	Poder	Logro
Muy bajo	0-59	0-62	0-62
bajo	60-66	63-68	63-68
Tendencia bajo	67-72	69-75	69-75
Tendencia alto	73-80	76-82	76-82
alto	81-85	83-85	83-85
Muy alto	86-108	86-108	86-108

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1 se observa los niveles de motivación con sus puntajes respectivos, adaptados de manera abreviada.

Validez

La validez es por constructo hallándose correlaciones significativas entre cada uno de los tipos de motivación.

Tabla 2

Correlación Escalar y Escalas Test total de la Escala de motivación

	PODER	LOGRO	TOTAL
FILIACIÓN	0.72	0.61	0.42
PODER		0.84	0.27
LOGRO			0.19

Fuente: Vicuña, Escala M-L (1996).

En la tabla 2 se observa las correlaciones interescalas y escala total, encontrándose correlaciones significativas entre cada uno de sus dimensiones y puntuaciones totales. Se

desarrolló un estudio piloto con una muestra de 100 personas, para evidenciar la validez de contenido a través de criterio de jueces obteniéndose un resultado de coeficiente V de Aiken =0.998, por lo tanto se establece que el instrumento presenta una validez de contenido.

Confiabilidad

Fue por el método de test- retest, con un intervalo de tres meses entre la primera y segunda aplicación encontrando un coeficiente de 0.88.

Se desarrolló un estudio piloto con una muestra de 100 personas, para evidenciar la confiabilidad obteniéndose como resultado un Alfa de Cronbach de 0.97, lo que indica que el instrumento empleado tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos, según George y Mallery (2003).

Variable: Compromiso Organizacional

Con el fin de obtener datos necesarios se empleó como instrumento el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993), Esta fue contestada por los trabajadores utilizando una escala de Likert seleccionando el nivel que más satisfaga su opinión.

Ficha técnica Variable Compromiso organizacional

Nombre del test:	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autores:	Meyer y Allen
Año:	1993
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptado por:	Trebejo Fernández Giovana Esther 2017
Objetivo:	Conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización.
Administración:	Colectiva o Individual
Duración:	Aproximadamente 15 minutos.
Escala:	

Escala tipo Likert. Enunciados de situaciones estructuradas, donde las respuestas van en una escala de siete grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (Grado 1) hasta el definitivamente de acuerdo (Grado 7).

Materiales:

Escala de compromiso laboral y lapiceros.

Base Teórica:

Meyer y Allen (1991), definen esta variable como un estado psicológico que describe la relación del trabajador con la empresa y tiene implicaciones para la decisión de continuar o interrumpir formar parte de la organización, asimismo manifiestan que el compromiso afectivo se refiere al apego emocional del empleado, a la identificación y la participación en la organización. Los empleados con un fuerte compromiso afectivo continúan el empleo en la organización porque quieren hacerlo (p. 67).

Meyer et al. (1991), sostienen que el compromiso de continuidad hace referencia a la conciencia de los costos asociados con el abandono de la organización. (p.67).

Meyer et al. (1991) manifiestan que el compromiso normativo expresa un sentimiento de obligación continuar el empleo. Los empleados con un alto nivel de compromiso normativo sienten que deberían permanecer en la organización (p. 67).

Calificación:

La puntuación obtenida de los 18 enunciados correspondientes al cuestionario de compromiso organizacional según Meyer y Allen (1993), donde las respuestas se dividen en categorías, en la escala de Likert a las cuales se les asigna un valor numérico del 1 al 7, obteniéndose un valor total de 126 puntos.

1= Totalmente en desacuerdo, 2= Moderadamente en desacuerdo, 3=Débilmente en desacuerdo, 4=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5=Débilmente de acuerdo, 6=Moderadamente de acuerdo, 7= Totalmente de acuerdo.

Puntaje alto: 126 a más

Puntaje bajo: 18 puntos.

Los ítems directos son: 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 16, 17.

Existen ítems inversos, estos son: 1, 3, 10, 14, 15 y 18.

Estructuración:

El instrumento está compuesto por 18 ítems y 3 componentes: Componente Afectivo, Componente de Continuidad y Componente Normativo cada uno con 6 ítems respectivamente.

Los ítems correspondientes al componente afectivo son: 6, 9, 12, 14, 15, 18.

Los ítems correspondientes al componente normativo son: 2, 7, 8, 10, 11, 13.

Los ítems correspondientes al componente de continuidad son: 1, 3, 4, 5, 16, 17.

Validez:

En un estudio realizado por Argomedo (2013), se utilizó el instrumento en trabajadores civiles de una institución militar de lima, Para la validez de contenido se contó con la opinión de 5 psicólogos con experiencia en psicología organizacional, luego se realizó la prueba binomial, demostrando que la prueba tiene validez de contenido. ($p < 0.05$).

Trebejo (2017), realizó una investigación titulada “Compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP-Grupo Aéreo N 8, Callo, 2017”, donde se realizó un estudio piloto a 50 personas, obteniéndose una validez de contenido de 0.7.

Confiabilidad:

En la investigación realizada por Meyer y Allen (1993), se realizó la validación del cuestionario mediante análisis factorial confirmatorio que consta de dieciocho ítems, los valores de carga factorial oscilan entre 0.410 a 0.479, asimismo se determinó la fiabilidad en las tres dimensiones planteadas, compromiso afectivo (0.85), compromiso de continuidad (0.79), y compromiso normativo (0.73).

Argomedo (2013), utilizó el instrumento en trabajadores civiles de una institución militar de lima metropolitana, donde se obtuvo una confiabilidad por consistencia interna de Alfa de Cronbach de 0.822.

Trebejo (2017), realizó una investigación titulada “Compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP-Grupo Aéreo N 8, Callo, 2017”, encontrándose un coeficiente de alfa de cronbach de 0.702.

Piloto

Se desarrolló un estudio piloto a 100 personas, para evidenciar la validez de contenido a través de criterio de jueces obteniéndose un resultado de coeficiente V de Aiken de 0.996, por lo tanto se establece que el instrumento presenta una validez de contenido.

Se utilizó como referencia la adaptación realizada por Trebejo (2017), donde se cambió el término institución por el término organización por recomendación de los jueces.

Se desarrolló un estudio piloto para evidenciar la confiabilidad obteniéndose como resultado un Alfa de Cronbach de 0.96, lo que indica que el instrumento empleado tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos según George y Mallery (2003).

Interpretación

Se realizaron los baremos correspondientes a una muestra de 222 trabajadores del área de ventas de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018. Las puntuaciones directas obtenidas en cada una de las escalas pueden ser transformadas a categorías utilizando la siguiente tabla de conversión:

Tabla 3

Tabla de equivalencias de compromiso organizacional

Niveles	Compromiso	C. Afectivo	Normativo	Continuidad
Muy Bajo	0-60	0-18	0-19	0-21
Bajo	61-65	19-21	20-22	22-23
Promedio	66-77	22-27	23-27	24-25
Alto	78-96	28-32	28-35	26-29
Muy Alto	97-126	33-42	36-42	30-42

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 se observa los niveles de compromiso organizacional con sus puntajes respectivos adaptados de manera abreviada.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la presente investigación se utilizó la estadística descriptiva a través de la media aritmética para obtener los promedios de la población, la desviación estándar para obtener el nivel de dispersión de la muestra, la moda para determinar el valor que más se repite, la mediana para determinar el valor central, Asimismo se hizo uso de los porcentajes y frecuencias para saber que niveles se presentan con más predominancia. Para el procesamiento de la información se utilizará el software estadístico SPSS, versión 23. Para conocer el tipo de distribución de la muestra, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov -Smirnov, donde se obtuvo como resultado una distribución no normal, por lo que utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para hallar la relación entre las dos variables, finalmente se utilizó la prueba U de Mann-whitney, para determinar si existen diferencias entre dos muestras.

2.6. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas de la presente investigación consideran el compromiso y el alto grado de responsabilidad, evitando el plagio y/o falsedades, respetando la propiedad intelectual de los autores, se solicitó la autorización del autor en el uso de los instrumentos, asimismo se citó cada uno de los textos e información utilizada en la presente investigación.

La recolección de los datos se realizó en dos momentos, primero se realizó un estudio piloto, y posteriormente se realizó la toma de datos con la muestra total, ambos se realizaron con el consentimiento pleno de los trabajadores del área de ventas la empresa privada, Así mismo se les informó a los trabajadores el tiempo que va a requerir su participación.

III. RESULTADOS

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de motivación expresada en logro, poder y afiliación y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada.

Variables		Motivación de Logro	Motivación de Poder	Motivación de Afiliación
Compromiso organizacional	Rho de Spearman	,385**	,524**	,316**
	<i>p</i>	,000	,000	,000
	N	222	222	222

De acuerdo a la tabla 4 se muestra que existe una correlación significativa y directa ($\rho=.385$) de un nivel débil, entre el compromiso organizacional y la motivación de logro, asimismo se muestra que existe una correlación significativa y directa ($\rho=0.524$) de un nivel moderado, entre el compromiso organizacional y la motivación de poder, finalmente se muestra que existe una correlación significativa y directa ($\rho=0.316$) de un nivel débil entre el compromiso y la motivación de afiliación en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince.

Tabla 5

Comparación de motivación de logro, poder y afiliación según el sexo de los trabajadores de una empresa privada.

Variables	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p
Motivación de logro	Hombre	137	116,78	5099,500	,120
	Mujer	85	102,99		
Motivación de poder	Hombre	137	117,89	4947,000	,060
	Mujer	85	101,20		
Motivación de afiliación	Hombre	137	113,14	5598,000	,629
	Mujer	85	108,86		

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 5, se aprecia que la variable sexo no establece diferencias significativas ($p>0.05$), entre las dimensiones de motivación expresada en logro, poder y afiliación en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince.

Tabla 6

Comparación de la motivación de logro, poder y afiliación según edad en los trabajadores de una empresa privada.

Variables	Edad	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p
Motivación de logro	Jóvenes	184	108,73	2987,000	,158
	Adultos	38	124,89		
Motivación de poder	Jóvenes	184	104,86	2274,000	,001
	Adultos	38	143,66		
Motivación de afiliación	Jóvenes	184	108,14	2877,000	,086
	Adultos	38	127,79		

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 6, se observa que existen diferencias significativas ($p < 0.05$), únicamente entre la motivación de poder según la edad, esto demuestra que los adultos presentan una mayor motivación de poder que los jóvenes, (rango promedio = 143,66). En las demás dimensiones de motivación como logro y afiliación se muestra que no existen diferencias significativas en los trabajadores de una empresa privada del distrito de lince, Lima-2018.

Tabla 7

Comparación del compromiso organizacional y sus dimensiones según el sexo de los trabajadores de una empresa privada.

Variables	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p
Compromiso	Hombre	137	117,70	4973,000	,068
	Mujer	85	101,51		
Compromiso afectivo	Hombre	137	120,33	4613,000	,009
	Mujer	85	97,27		
Compromiso normativo	Hombre	137	117,72	4970,000	,066
	Mujer	85	101,47		
Compromiso de continuidad	Hombre	137	116,31	5163,500	,155
	Mujer	85	103,75		

En la tabla 7, se aprecia que se establece diferencias significativas ($p < 0.05$), rango promedio (120,33), según el sexo en la dimensión compromiso afectivo, esto demuestra que los hombres presentan un mayor compromiso afectivo que las mujeres. En cuanto al compromiso general y el compromiso normativo y de continuidad, no se establecieron diferencias significativas en los trabajadores de una empresa privada.

Tabla 8

Comparación del compromiso organizacional y sus dimensiones según la edad de los trabajadores de una empresa privada.

Variables	Edad	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	P
Compromiso organizacional	Jóvenes	184	106,16	2513,500	,006
	Adultos	38	137,36		
Compromiso afectivo	Jóvenes	184	107,36	2734,500	,034
	Adultos	38	131,54		
Compromiso normativo	Jóvenes	184	105,74	2437,000	,003
	Adultos	38	139,37		
Compromiso de continuidad	Jóvenes	184	105,90	2465,000	,004
	Adultos	38	138,63		

En la tabla 8, se aprecia que existen diferencias significativas ($p < 0.05$), entre el compromiso organizacional según la edad (rango promedio =137,36), esto demuestra en los trabajadores adultos presentan una mayor compromiso organizacional que los jóvenes, asimismo existen diferencias significativas con el compromiso afectivo (rango promedio =131, 54), es decir los trabajadores adultos presentan un mayor apego emocional con la organización, también se muestran diferencias significativas con el compromiso normativo (rango promedio =139,37), es decir que los colaboradores adultos presentan un mayor deber moral de seguir en la organización que los colaboradores jóvenes, finalmente se observan diferencias significativas en el compromiso de continuidad (rango promedio=138,63), es decir los adultos presentan un mayor compromiso de continuar en la organización que los jóvenes.

Tabla 9

Niveles de las dimensiones de motivación expresadas en logro, poder y afiliación en los trabajadores de una empresa privada.

Niveles	M. Logro		M. Poder		M. Afiliación	
	f	%	f	%	f	%
Muy Alto	33	14,9	70	31,5	31	14,0
Alto	36	16,2	8	3,6	39	17,6
Tendencia a alto	41	18,5	37	16,7	41	18,5
Tendencia a bajo	37	16,7	42	18,9	36	16,2
Bajo	38	17,1	16	7,2	39	17,6
Muy bajo	37	16,7	49	22,1	36	16,2
Total	222	100,0	222	100,0	222	100,0

De acuerdo a los niveles mostrados en la tabla 9, se aprecia que el nivel de motivación de logro que más se presentó en los trabajadores de la empresa privada fue el nivel de tendencia a bajo a muy bajo con el 50,4%, mientras que el 49,6% presenta un nivel de alto a muy alto. Respecto a la motivación de poder se observa que el nivel que más presencia tiene es de tendencia a alto a muy alto con el 51,8% de los trabajadores, mientras que el 48,2% presenta un nivel de tendencia a bajo a muy bajo. En cuanto a la motivación de afiliación se observa que el 50,1%, se encuentra en el nivel de tendencia a alto a muy alto, mientras que el 49,9% presenta un nivel de tendencia a bajo a muy bajo.

Tabla 10

Estadísticos descriptivos de la motivación expresada en logro, poder afiliación en los trabajadores de una empresa privada.

	Motivación de Afiliación	Motivación de Poder	Motivación de Logro
Media	71,68	75,56	73,79
Mediana	72,50	76,00	75,00
Moda	83	96	83
Desviación estándar	13,279	17,910	12,827

En la tabla 12 se aprecia que la media de la motivación de poder posee un puntaje más elevado que las demás dimensiones (75,56), equivalente al percentil 50 correspondiente al nivel tendencia a alto. La mediana de la dimensión motivación de poder es de 76 equivalente al percentil 50, esto quiere decir que el 50% de la muestra se encuentra por debajo del percentil 50 y el 50% por encima de este percentil. La moda es de 96 equivalente a percentil 88, correspondiente al nivel muy alto, esto quiere decir que la mayor cantidad de la población posee un nivel motivación de poder alto. La desviación estándar es de 17, 91 indicando la dispersión de la muestra.

Tabla 11

Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada.

Niveles	Compromiso		C. Afectivo		C. Normativo		C. Continuidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy Alto	41	18,5	38	17.1	32	14,4	43	19,4
Alto	47	21,2	35	15.8	56	25,2	32	14,4
Promedio	43	19,4	54	24.3	39	17,6	47	21,2
Bajo	41	18,5	45	20.3	50	22,5	38	17,1
Muy Bajo	50	22,5	50	22,5	45	20,3	62	27,9
Total	222	100,0	222	100,0	222	100,0	222	100,0

De acuerdo a la tabla 10, se aprecia que el 41% de los colaboradores de la empresa privada presentan un nivel de bajo a muy bajo de compromiso organizacional, mientras que el 39.7% de los colaboradores presentan un de nivel alto a muy alto de compromiso, además el 19,4% de los trabajadores presentan un nivel promedio de compromiso organizacional. Respecto al compromiso afectivo se observa que el 42.8% de los colaboradores presentan un nivel de bajo a muy bajo, asimismo el 32.9% de los colaboradores presentan un nivel alto a muy alto de compromiso afectivo, mientras que el 24.3% presenta un nivel promedio. Respecto al compromiso normativo se observa que el 42.8% presentan un nivel de bajo a muy bajo. Asimismo el 39.6% presentan un nivel alto a muy alto; por último el 17,6% de los colaboradores se encuentra en un nivel promedio. En cuanto al compromiso de continuidad el 45% presenta un nivel bajo a muy bajo, asimismo el 33,8% presenta un nivel alto a muy alto de compromiso de continuidad, mientras que el 21,2% de los colaboradores se encuentra en un nivel promedio.

Tabla 12

Estadísticos descriptivos de compromiso organizacional y sus dimensiones en trabajadores de una empresa privada.

	Compromiso	Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso de Continuidad
Media	75,45	24,28	25,93	24,76
Mediana	70,00	23,00	23,00	24,00
Moda	83	27	20	21 ^a
Desviación estándar	18,057	7,066	7,024	4,653

En la tabla 12 se aprecia que la media de la variable compromiso organizacional es 75,45 equivalente al percentil 56, correspondiente al nivel promedio de compromiso. La mediana es de 70 equivalente al percentil 50, esto quiere decir que el 50% de la muestra se encuentra por debajo del percentil 50 y el 50% por encima de este percentil. La moda es de 83 equivalente a percentil 71, correspondiente al nivel alto, esto quiere decir que la mayor cantidad de la población posee un nivel de compromiso organizacional alto. La desviación estándar es de 18, 05 indicando la dispersión de la muestra.

A nivel de dimensiones se observa que la media del compromiso normativo posee un puntaje más elevado que las demás dimensiones (25,93), equivalente al percentil 57 correspondiente al nivel promedio. La mediana es de 23 equivalente al percentil 50, esto quiere decir que el 50% de la muestra se encuentra por debajo del percentil 50 y el 50% por encima de este percentil. La moda es de 20 equivalente al percentil 29, correspondiente al nivel bajo, esto quiere decir que la mayor cantidad de la población posee un nivel bajo de compromiso normativo. La desviación estándar es de 7, 02 indicando la dispersión de la muestra.

IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general se encontró que existe relación directa y significativa entre las dimensiones de motivación y el compromiso organizacional y en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018.

Esto demostraría que mientras el trabajador se encuentre más comprometido por medio de su participación en su centro laboral, asumiendo de manera responsable la identidad y las metas de la organización, mayor será la motivación que este pueda presentar a través del logro, poder o afiliación, es decir un nivel alto de compromiso influye de forma directa ya sea a través de la necesidad por llevar a cabo algo difícil, mediante el reto, por sentirse dotado y realizado; la necesidad de ejercer algún tipo de control o dominio sobre las demás personas y la necesidad de relacionarse de manera amigable, de interactuar con la gente y con sus compañeros de trabajo.

Los resultados obtenidos concuerdan con lo encontrado por De la Puente (2017) quien investigó la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de motivación en personal administrativo de la municipalidad Provincial de Trujillo, donde se halló correlación significativa entre ambas variables, tal y como se presenta en el presente estudio. Al respecto Nazario (2006) afirma que los colaboradores que perciben las compensaciones o incentivos sociales como beneficios, contribuyen con la integración, motivación y compromiso con la empresa, identificándolos con la misión visión y valores. Esto se debe a que la motivación es esencial para conseguir el compromiso en los trabajadores, es por eso que en la actualidad las organizaciones cuentan con programas de desarrollo humano e incentivos que buscan retribuir el servicio prestado y así poder fomentar la motivación en los trabajadores, de manera que se produzca un mayor compromiso con los objetivos de la organización

En cuanto al objetivo específico 1, se encontró que no se establecen diferencias significativas entre las dimensiones de Motivación de acuerdo al sexo de los trabajadores. Esto concuerda con Oblitas (2017), quien obtuvo un resultado semejante en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de Magdalena del mar, ($p>0.05$); esto refleja que tanto hombres como mujeres no hacen distinción en la dimensión de motivación que presentan, es decir la motivación en los trabajadores no depende del sexo.

Esto quiere decir puede prevalecer en ellos una motivación de poder, es decir el deseo de tener el control sobre los demás, una motivación de logro, que es el deseo de lograr metas que le suponen un reto, o de afiliación, que es el deseo por mantener una buena relación con sus demás compañeros. es decir la motivación no depende del sexo de la persona.

En cuanto a la edad, se encontraron diferencias significativas únicamente entre la dimensión de poder, esto nos muestra que los colaboradores adultos del área de ventas presentan una mayor motivación de poder que los jóvenes, es decir los adultos presentan una mayor necesidad de tener el control y dominio sobre los demás, asimismo poseen una fuerte necesidad de hacer liderar sus ideas y de hacerlas prevalecer; en las demás dimensiones de motivación como logro y afiliación no se encontraron diferencias significativas en los trabajadores de una empresa privada del distrito de lince, Lima-2018. Esto coincide parcialmente con el estudio de Oblitas (2017), donde se encontró que no existen diferencias significativas entre las dimensiones de motivación, poder, logro y afiliación según la edad.

En cuanto al objetivo específico 2, se encontraron diferencias significativas entre la dimensión compromiso afectivo y el sexo, esto nos muestra que los hombres presentan un mayor compromiso afectivo que las mujeres, es decir los colaboradores hombres presentan una mayor apego emocional con la organización, se identifican con la cultura organizacional y participan en el logro de objetivos de la organización. Esto no coincide con lo encontrado por Oblitas (2017), donde no se hallaron diferencias significativas entre el compromiso organizacional y dimensiones con el sexo. En cuanto al compromiso general y las demás dimensiones de compromiso organizacional como normativo y de continuidad, no se encontraron diferencias significativas en los trabajadores de una empresa privada del distrito de lince, Lima-2018.

En cuanto a la edad se muestra que existen diferencias significativas con el compromiso organizacional, esto nos muestra en los trabajadores adultos del área de ventas de la empresa privada, presentan una mayor compromiso organizacional que los jóvenes, es decir los adultos están más involucrados con su centro de labores, están dispuestos a realizar un esfuerzo mayor para el crecimiento institucional. asimismo existen diferencias significativas con el compromiso afectivo, los trabajadores adultos presentan un mayor apego emocional con la organización que los jóvenes, es decir desean permanecer en su organización porque ha creado sentimientos emocionales muy fuertes con su centro laboral Además se muestran diferencias significativas con el compromiso normativo, es decir que los colaboradores

adultos presentan un mayor deber moral de seguir prestando sus servicios a la organización a manera de gratitud por las oportunidades y recompensas recibidas por parte de ella que los colaboradores jóvenes.

Finalmente se observan diferencias significativas en el compromiso de continuidad, es decir los adultos a diferencia de los jóvenes, continúan laborando en su centro de labores porque han dedicado bastante tiempo e inversión económica por la cual su abandono perjudicaría su estabilidad laboral, económica y familiar. Esto concuerda parcialmente con lo hallado por Oblitas (2017), donde se encontraron diferencias significativas únicamente entre el compromiso organizacional y la edad, se halló que los adolescentes presentaron mayor compromiso organizacional que los adultos, a diferencia de lo encontrado en la presente investigación. Donde el resultado muestra que tanto en el compromiso organizacional y en sus dimensiones fueron los adultos quienes presentaron un mayor compromiso.

Al respecto Arias, Varela, Loli y Quintana (2003), refieren que las organizaciones están adoptando cada vez más una modalidad de trabajo temporal lo que podría disminuir el compromiso en los trabajadores, generando inseguridad. Por consiguiente los resultados obtenidos se deberían a que los trabajadores adultos al permanecer más tiempo en la organización podrían haber desarrollado un mayor compromiso organizacional que se expresa a través de un mayor apego emocional hacia la organización, un mayor deber moral de permanecer en la empresa y una mayor conciencia respecto a las inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización.

Respecto al objetivo específico 3, Se encontró que en la motivación de poder el nivel que más predominó fue el nivel muy alto con un 31.5 %, a diferencia de lo encontrado por Oblitas (2017) donde la mayoría de los trabajadores tienen una motivación de poder a un nivel promedio 49,7%, esto nos muestra que una gran parte de los colaboradores busca el dominio para con el prójimo, muestran interés por conseguir y mantener la autoridad asimismo poseen un gran interés en hacer liderar sus ideas y de hacerlas prevalecer. Según Mc Clelland (1989), las personas con motivación de poder, disfrutan compitiendo con otras y buscan ganar. Los resultados obtenidos se deberían a que los trabajadores al pertenecer al área de ventas están bajo constante presión, y competencia, por lo que buscarían el reconocimiento dentro de la organización.

En cuanto al objetivo específico 4 se aprecia que el nivel de compromiso que más se presentó en los trabajadores de la empresa privada es nivel muy bajo con el 22,5%, esto no concuerda con lo encontrado por De la puente (2017), donde el nivel que más resaltante fue el nivel medio con un 53%, este resultado refleja que los colaboradores no se encuentran involucrados con su centro de trabajo, tienden poca disposición de realizar un esfuerzo mayor para el crecimiento institucional, no se sienten importantes dentro de la organización, desempeña su labor con poco entusiasmo, y no disfrutan lo que hacen. Al respecto Arciniega, (2002) manifiesta que el compromiso organizacional es visto como una respuesta emocional ante una evaluación positiva dentro del contexto laboral por parte del colaborador, por lo tanto los resultados obtenidos se deberían a que los trabajadores perciben condiciones laborales desfavorables, como un sueldo bajo, malas política de la empresa, inadecuado ambiente laboral, malas relaciones dentro de la organización, pocas posibilidades de crecimiento, etc.

V. CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados de investigación, se llegó a las siguientes conclusiones.

PRIMERA

Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de motivación, logro, poder y afiliación y el compromiso organizacional, de nivel débil, moderado y débil respectivamente.

SEGUNDA

No se establecen diferencias significativas entre las dimensiones de Motivación y el sexo de los trabajadores. Asimismo se encontraron diferencias significativas entre la dimensión de poder y la edad.

TERCERA

Existen diferencias significativas entre el compromiso afectivo y el sexo. Asimismo se establecen diferencias significativas entre el compromiso organizacional y todas sus dimensiones con la edad, donde los adultos fueron los que demostraron estar más comprometidos con la organización.

CUARTA

El nivel de motivación de logro que más se presentó fue tendencia a bajo. Asimismo el nivel de motivación de poder que más presencia tuvo fue muy alto y la motivación de afiliación que más se presentó fue tendencia a alto.

QUINTA

El nivel que de compromiso organizacional que más se presentó en los trabajadores fue el nivel muy bajo.

VI. RECOMENDACIONES

1. Incrementar el tamaño de la muestra con el fin de obtener datos más precisos y reducir el margen de error, considerando otras variables sociodemográficas como el grado de instrucción y horas de trabajo al día.
2. Se recomienda realizar una investigación de tipo explicativo causal, para poder identificar las posibles causas del bajo compromiso organizacional en los trabajadores del área de ventas de la empresa privada.
3. Desarrollar programas que ayuden a optimizar el compromiso de los trabajadores y el disfrute de las actividades laborales, de esta manera poder obtener una mejora en los resultados y así cumplir con los objetivos de la organización.

VII. REFERENCIAS

- Adams, S. (octubre, 2013). Revista Forbes. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam/>
- Arciniega, L. M. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica, *Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), 21-23. Recuperado de: <http://direccionestrategica.itam.mx/wp-content/uploads/2010/06/Compromiso-Organizacional.doc>
- Aon Hewit. (2015). Aon plc. Tendencias globales del compromiso de los empleados. Recuperado de: <http://www.aon.com/ecuador/attachments/engagement2015.pdf>.
- Arias, F., Varela, D., Loli, A., Quintana., M. (Diciembre, 2003). *Revista de Investigación en Psicología*. UNMSM, Vol.6 N2. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5147/5385>
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Venezuela: BL Consultores Asociados.
- Barahona, P. (2015). Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze. (Tesis de Licenciatura, Universidad Internacional Sek). Recuperado de: <http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1560/1/Proyecto%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf>.
- Caballero, A. (2009). *Innovaciones en las guías metodológicas para los planes y tesis de maestría y doctorado*. (2ª ed.). Perú: Instituto metodológico ALEN CAROI.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5.ª ed.). Colombia: Editorial McGraw-Hill.

Chóliz, M. (2004). *Psicología de la motivación: el proceso de motivacional*. (1ª ed).

España: Universidad de Valencia.

De la Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la municipalidad Provincial de Trujillo. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1

El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. (18 de agosto del 2014). Diario Gestión. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105975>

Espinoza, E., Saldaña, B., Mena, L. Compromiso y clima organizacional en jóvenes técnicos profesionales chilenos. (Tesis de Licenciatura. Universidad de Santiago de Chile). Recuperado de: <http://tesislatinoamericanas.info/index.php/record/view/289699>

Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y, (tesis para grado de maestría, Universidad de Chile). Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon

Gjesme, T. (1981). Is there any future in achievement motivation?. *Motivation and Emotion*, (5), 115-138.

Gómez, D., Recio, R., Avalos, M. y Gonzales, J. (Enero – Junio 2013). *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento* (4). Recuperado de: [file:///C:/Users/Iris%20Bautista/Downloads/63-323-1-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Iris%20Bautista/Downloads/63-323-1-PB%20(3).pdf)

Guillén, O y Carcausto, W. (2013). *Guía estadística*. UCV Escuela de Postgrado.

- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (12ª ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: Mc. Graw-Hill Interamericana.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea S.A.
- Meyer, J. y Allen, N. (1999). Commitment in the workplace, (theory, research and application). London: Sage publications.
- Morales y Villalobos (2012). Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en un centro de salud privado. (Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela). Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-12-05469.pdf>
- Nazario, R. (2006). ISSN. *Revista de investigación académica*. (17). 133-145. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4287381>
- Ñaupás, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*, (4ª ed.). Colombia: Ediciones de la U.
- Oblitas, D. (2017). Motivación psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11328/Oblitas_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OIT, (2017). Trabajo decente. Organización Internacional del trabajo. Recuperado de: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/langes/index.htm>
- Oyarce, D. y Schwaner, I. (2012). Compromiso organizacional, satisfacción laboral y clima organizacional en una empresa de transportes de la región del Maule. (Tesis de

- Licenciatura, Universidad de Talca). Recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/328097486/Compromiso-organizacional-satisfaccion-laboral-y-clima-organizacional-en-una-empresa-de-transportes-de-la-Region-del-Maule-pdf>
- Portilla, R. (2017). Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Recuperado de:
http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/621718/2/portilla_br.pdf.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson Educación de México. S.A. de C.V.
- Ruíz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. 1 (13), 67 – 86.
- Seminario, C (2017). Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana, (tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Recuperado de:
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622010/Seminario_VS.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Silvera, J. (2016). Satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los agentes de seguridad de la empresa Protect Group. Lima, 2016. (Tesis de licenciatura Universidad Peruana de ciencias Aplicadas).
- Vicuña, L. (Diciembre, 2004). *Revista de Investigación en Psicología*. UNMSM, Vol.7, N2. Recuperado de:
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5127/5502>.

Anexo 1 Instrumentos

ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L (1996) LUIS VICUÑA PERI

Edad:

Sexo:

Tiempo de permanencia en la empresa:

Cargo:

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio.

1. equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO.
2. equivale a MUY EN DESACUERDO
3. equivale a EN DESACUERDO.
4. equivale a DE ACUERDO
5. equivale a MUY DE ACUERDO
6. equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

CUESTIONARIO	DESACUERDO			ACUERDO		
	1	2	3	4	5	6
1 CUANDO ESTOY CON MIS PADRES						
a) Hago lo necesario por comprenderlos.						
b) Cuestiono lo que considero inapropiado.						
c) Hago lo necesario para conseguir lo que deseo.						
2. EN CASA						
a) Apoyo en la consecución de algún objetivo.						
b) Soy el que da forma a las ideas.						
c) Soy quien logra que se algo útil.						
3. CON MIS PARIENTES						
a) Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b) Hago lo necesario para evitar su influencia.						
c) Puedo ser tan afectuoso como convenga.						
4. CUANDO UN TRABAJO EN GRUPO						
a) Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos.						
b) Distribuyo los temas para facilitar el análisis.						
c) Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación						
5. CUANDO ESTOY FRENTE A UN GRUPO DE TRABAJO						
a) Me sumo al trabajo de los demás.						
b) Cautelo el avance del trabajo.						
c) Oriento para evitar errores.						

6. SI EL TRABAJO DEPENDIERA DE MI						
a) Elegiría asesores con mucho talento.						
b) Determinaría las normas y formas de trabajo.						
c) Oriento para evitar errores.						
7. MIS AMIGOS						
a) Los trato por igual.						
b) Suelen acatar mis ideas.						
c) alcanzo mis metas con o sin ellos.						
8. CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS.						
a) Los tomo como modelos.						
b) Censuro las bromas que no me parecen.						
c) Busco la aprobación de mis iniciativas.						
9. CUANDO MI AMIGO ESTA CON SUS AMIGOS.						
a) Busco la aceptación de los demás.						
b) Oriento el tema de la conversación.						
c) Los selecciono según me parezca.						
10. CON EL SEXO OPUESTO						
a) Busco los puntos de coincidencia.						
b) Busco la forma de controlar la situación.						
c) Soy simpático si me interesa.						
11. EL SEXO OPUESTO.						
a) Es un medio para consolidar la identidad sexual.						
b) Sirve para comprobar la eficacia persuasiva.						
c) Permite la comprensión del otro.						
12. EN LA RELACIÓN DE PAREJA.						
a) Ambos se complacen al sentirse acompañados.						
b) Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
c) Intento obtener mayor utilidad.						
13. RESPECTO A MIS VECINOS.						
a) Busco los lugares donde se reúnen.						
b) Decido que deben hacer para mejorar algo.						
c) Los ayudo siempre que obtengo un beneficio.						
14. QUIENES VIVEN CERCA DE CASA.						
a) Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos.						
b) Son fáciles de convencer y manejar.						
c) me permiten alcanzar mis metas en la comunidad.						
15. EN GENERAL, CON MIS CONOCIDOS DEL BARRIO.						
a) Acato lo que se decide en grupo.						
b) Impongo mis principios.						
c) Espero que me consideren un ganador.						

16.SIEMPRE QUE NOS REUNIMOS A JUGAR						
a) Acepto los retos, aunque me parezcan tontos.						
b) Aceptan mi consejo para decidir.						
c) Elijo el juego en el que puedo ganar.						
17.DURANTE EL JUEGO						
a) Me adapto a las normas.						
b) Impongo mis reglas.						
c) Intento ganar a toda costa.						
18.CUANDO EL JUEGO TERMINA						
a) Soy buen perdedor.						
b) Uso las normas más convenientes.						
c) Siempre obtengo lo quiero.						

INSTRUMENTO ORIGINAL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

COMMITMENT SCALES

(Meyer, Allen, & Smith, 1993)

Instructions

Listed below is a series of statements that represent feelings that individuals might have about the company or organization for which they work. With respect to your own feelings about the particular organization for which you are now working, please indicate the degree of your agreement or disagreement with each statement by circling a number from 1 to 7 using the scale below.

1 = Strongly disagree

2 = Disagree

3 = Slightly disagree

4 = Undecided

5 = Slightly agree

6 = Agree

7 = Strongly agree

Affective Commitment Scale

1. I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.
2. I really feel as if this organization's problems are my own.
3. I do not feel a strong sense of "belonging" to my organization. (R)
4. I do not feel "emotionally attached" to this organization. (R)
5. I do not feel like "part of the family" at my organization. (R)
6. This organization has a great deal of personal meaning for me.

Continuance Commitment Scale

1. Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire.
2. It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to.
3. Too much of my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization now.
4. I feel that I have too few options to consider leaving this organization.
5. If I had not already put so much of myself into this organization, I might consider working elsewhere.
6. One of the few negative consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives.

Normative Commitment Scale

1. I do not feel any obligation to remain with my current employer. (R)
2. Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now.
3. I would feel guilty if I left my organization now.
4. This organization deserves my loyalty.
5. I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it.
6. I owe a great deal to my organization.

Note. (R) indicates a reverse-keyed item. Scores on these items should be reflected (i.e., 1 = 7, 2 = 6, 3 = 5, 4 = 4, 5 = 3, 6 = 2, 7 = 1) before computing scale scores.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL DE MEYER Y ALLEN (1993)

Adaptado por Trebejo, 2017.

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serían presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

		DESACUERDO			ND/ NA	ACUERDO		
		1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.							
3	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.							
8	Esta institución merece mi lealtad.							

		DESACUERDO			ND/ NA	ACUERDO		
		1	2	3	4	5	6	7
9	Realmente siento los problemas de mi institución como propios							
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12	Esta institución significa mucho para mí.							
13	Le debo muchísimo a mi institución							
14	No me siento como “parte de la familia” en mi institución.							
15	No me siento parte de mi institución.							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas							
17	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara							
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta institución.							

CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL DE MEYER Y ALLEN (1993)

Adaptado por Trebejo, 2017.

Modificado con fines académicos

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

		DESACUERDO			ND/ NA	ACUERDO		
		1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4	Permanezco en mi organización porque lo necesito y lo deseo.							
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8	Esta organización merece mi lealtad.							

		DESACUERDO			ND/ NA	ACUERDO		
		1	2	3	4	5	6	7
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12	Esta organización significa mucho para mí.							
13	Le debo muchísimo a mi organización.							
14	No me siento como parte de una familia en mi organización.							
15	No me siento parte de mi organización.							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la poca oferta laboral.							
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso ni quisiera hacerlo.							
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.							

Anexo 2

Autorización de los Autores

Lima, 14 de Julio del 2018

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la Escuela Profesional de Psicología
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.
Av. Alfredo Mendiola 6362, Los Olivos.

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento, que la Srta. **Bautista Torres Iris Cora**, estudiante de la carrera de Psicología, de la institución que usted representa, tiene mi consentimiento y autorización para poder hacer uso de la **Escala de motivación de logro M-L- 1996**, de mi autoría, en la investigación titulada **“Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018**. Esperando que pueda servir en beneficio de la comunidad.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal

Atentamente.



Dr. Luis Alberto Vicuña Peri

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Anexo 3

Estudio Piloto

Tabla 13

V de Aiken Motivación

V. de		V. de	
Items	Aiken	Items	Aiken
1	1.00	29	1.00
2	1.00	30	1.00
3	1.00	31	1.00
4	1.00	32	1.00
5	1.00	33	1.00
6	1.00	34	1.00
7	1.00	35	1.00
8	1.00	36	1.00
9	1.00	37	1.00
10	1.00	38	1.00
11	1.00	39	1.00
12	1.00	40	1.00
13	1.00	41	1.00
14	1.00	42	1.00
15	1.00	43	1.00
16	1.00	44	1.00
17	1.00	45	1.00
18	1.00	46	1.00
19	1.00	47	1.00
20	1.00	48	1.00
21	1.00	49	1.00
22	1.00	50	1.00
23	1.00	51	1.00
24	1.00	52	1.00
25	1.00	53	1.00
26	1.00	54	0.93
27	1.00		
28	1.00		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14

V de Aiken Compromiso organizacional

Item	Vde Aiken
1	1.00
2	1.00
3	1.00
4	1.00
5	1.00
6	1.00
7	1.00
8	1.00
9	1.00
10	1.00
11	1.00
12	1.00
13	1.00
14	1.00
15	1.00
16	1.00
17	1.00
18	0.93

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15

Correlación item test motivación

Items	Rho de Spearman	Motivación total	Items	Rho de Spearman	Motivación total
Item 1	Rho	,636**	Item 24	Rho	,764**
	p	.000		p	.000
Item 2	Rho	,445**	Item 25	Rho	,660**
	p	.000		p	.000
Item 3	Rho	,623**	Item 26	Rho	,662**
	p	.000		p	.000
Item 4	Rho	,661**	Item 27	Rho	,670**
	p	.000		p	.000
Item5	Rho	,745**	Item 28	Rho	,598**
	p	.000		p	.000
Item 6	Rho	,648**	Item 29	Rho	,589**
	p	.000		p	.000
Item7	Rho	,599**	Item 30	Rho	,492**
	p	.000		p	.000
Item 8	Rho	,672**	Item 31	Rho	,554**
	p	.000		p	.000
Item 9	Rho	,583**	Item 32	Rho	,637**
	p	.000		p	.000
Item 10	Rho	,678**	Item 33	Rho	,732**
	p	.000		p	.000
Item 11	Rho	,743**	Item 34	Rho	,730**
	p	.000		p	.000
Item 12	Rho	,569**	Item 35	Rho	,675**
	p	.000		p	.000
Item 13	Rho	,404**	Item 36	Rho	,601**
	p	.000		p	.000
Item 14	Rho	,597**	Item 37	Rho	,696**
	p	.000		p	.000
Item 15	Rho	,565**	Item 38	Rho	,597**
	p	.000		p	.000
Item 16	Rho	,698**	Item 39	Rho	,313**
	p	.000		p	.002
Item 17	Rho	,724**	Item 40	Rho	,663**
	p	.000		p	.000
Item 18	Rho	,684**	Item 41	Rho	,556**
	p	.000		p	.000
Item 19	Rho	,651**	Item 42	Rho	,680**
	p	.000		p	.000
Item 20	Rho	,641**	Item 43	Rho	,583**
	p	.000		p	.000
Item 21	Rho	,740**	Item 44	Rho	,485**
	p	.000		p	.000
Item 22	Rho	,547**	Item 45	Rho	,584**
	p	.000		p	.000
Item 23	Rho	,513**	Item 46	Rho	,218*
	p	.000		p	.030

Items	Rho de Spearman	Motivación total
Item 47	Rho	,671**
	p	.000
Item 48	Rho	,661**
	p	.000
Item 49	Rho	,467**
	p	.000
Item 50	Rho	,657**
	p	.000
Item 51	Rho	,395**
	p	.000
Item 52	Rho	,537**
	p	.000
Item 53	Rho	,355**
	p	.000
Item 54	Rho	,487**
	p	.000

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16

Correlación item test Compromiso organizacional

Items	Rho de Spearman	Compromiso total
Item 1	Rho	,536**
	p	.000
Item 2	Rho	,654**
	p	.000
Item 3	Rho	,654**
	p	.000
Item 4	Rho	,626**
	p	.000
Item 5	Rho	,722**
	p	.000
Item 6	Rho	,718**
	p	.000
Item 7	Rho	,769**
	p	.000
Item 8	Rho	,745**
	p	.000
Item 9	Rho	,823**
	p	.000
Item 10	Rho	,810**
	p	.000
Item 11	Rho	,829**
	p	.000
Item 12	Rho	,822**
	p	.000
Item 13	Rho	,862**
	p	.000
Item 14	Rho	,857**
	p	.000
Item 15	Rho	,814**
	p	.000
Item 16	Rho	,866**
	p	.000
Item 17	Rho	,828**
	p	.000
Item 18	Rho	,793**
	p	.000

Fuente: elaboración propia.

Tabla 17

Confiabilidad de variable motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
.969	54

Fuente: elaboración propia.

Tabla 18

Confiabilidad de Dimensión motivación de afiliación

Alfa de Cronbach	N de elementos
.915	18

Fuente: elaboración propia.

Tabla 19

Confiabilidad de dimensión motivación de poder

Alfa de Cronbach	N de elementos
.918	18

Fuente: elaboración propia.

Tabla 20

Confiabilidad de dimensión motivación de Logro

Alfa de Cronbach	N de elementos
.918	18

Fuente: elaboración propia.

Tabla 21

Confiabilidad de variable compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.961	18

Fuente: elaboración propia.

Tabla 22

Confiabilidad de dimensión compromiso afectivo.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.913	6

Fuente: elaboración propia.

Tabla 23

Confiabilidad de dimensión Compromiso Normativo.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.894	6

Tabla 24

Confiabilidad de dimensión Compromiso de continuidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.862	6

Anexo 4

Tabla 25

Prueba de normalidad Kolmogorv-Smirnov

Estadísticos	Motivación	Motivación de filiación	Motivación de poder	Motivación de logro	Compromiso	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso de continuidad
N	222	222	222	222	222	222	222	222
Z de Kolmogorov-Smirnov	,077	,091	,087	,081	,144	,107	,166	,141
<i>p</i>	,003 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,001 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Fuente: elaboración propia.

Anexo 5 Carta de Presentación de la escuela



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 03 de mayo de 2018

CARTA INV. N° 185 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra. /Srta.
Corzo Navarrete, Bruselas
Directora De Las Sedes
SOCIEDAD CULTURAL LATINOAMERICANA S.A.C
Av . Arequipa N° 1290 – Lince

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **BAUTISTA TORRES, IRIS CORA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"MOTIVACION Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA - 2018"** "agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

LIMA NORTE
LIMA ESTE
ATE
CALLAO

Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650



Carta de Autorización de la empresa



Lince, 8 de mayo del 2018

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la Escuela Profesional de Psicología
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.
Av. Alfredo Mendiola 6362, Los Olivos.

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que la Srta. **Bautista Torres Iris Cora**, estudiante de la carrera de Psicología, de la institución que usted representa ha sido admitida para poder realizar la investigación titulada **“Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018**, en nuestra institución.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal

Atentamente.



Bruselas Corzo Navarrete
Directora de las sedes

Central Telefónica Corporativa: 625 5656
SOCIEDAD CULTURAL LATINOAMERICANA S.A.C

Av. Arequipa 1290 - Santa Beatriz
Av. Larco 756 - Miraflores
Av. San Juan 779 - San Juan de Miraflores
Av. Tomás Marsano 4845 - Surco
Av. Arequipa 934 - Santa Beatriz
Av. Próceres de la Independencia 1621 - SJL Telf.: 376-7735
Av. Industrial 3728 - Independencia Telf.: 521-8855
Carretera central km 9.2 - Ate Telf.: 356-4600
web: www.sise.edu.pe e-mail: webmaster@sise.edu.pe

Anexo 6

Carta de Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Colaborador:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Iris Cora Bautista Torres**, interna de la escuela de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación titulada **Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima - 2018** y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Motivación de Vicuña M-L 1996 y Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen 1993**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Iris Cora Bautista Torres

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....

..... con número de DNI: acepto participar en la investigación **Sentido de Vida y agresividad en estudiantes de Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos, 2016** del señor José Arturo Leiva Moreno.

Día:/...../.....

Anexo 7

Criterio de Jueces

Juez 1

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MARIA ELENA LUNA R.

DNI: 06651652

Especialidad del
validador: ORGANIZACIONES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 nov. del 2017

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☐] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MARIA ELENA LYNN ROMÁN

[Firma] 3714

Especialidad del validador: Psicólogo ORGANIZACIONAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de Noviembre del 2017

Juez 2

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. JEAN VARGAS ASCENCIO


DNI: 45144346


Mg. Jean F. Vargas Ascencio
PSICÓLOGO
C.P.P. : 22877

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Mg. Jean F. Vargas Ascencio
Docente - Capacitador
Organizacional

C.P.P. 22877

02 de Noviembre del 2017

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. JEAN VARGAS ASCENCIO


Mg. Jean F. Vargas Ascencio
PSICÓLOGO
C.P.P. : 22877


Mg. Jean F. Vargas Ascencio
Docente - Capacitador
Organizacional

Especialidad del
validador: Psicólogo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Jean F. Vargas Ascencio
Docente - Capacitador
Organizacional

C.P.P. 22877

02 de Noviembre del 2017

Juez 3

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Organismal

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Kaneko Aguilar Juan José



C.P.S.P. 17040

02 de Noviembre del 2017

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar Juan José

Especialidad del validador: Organismos


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Kaneko Aguilar Juan José


C.P.S. P. 17040

del 2017

Juez 4

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

DNI 43348214

SSAYS S.A.C.
Mag. Dany L. Galindo Palomino
JEFE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO
C.P. 22096

02 de Noviembre del 2017

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dany Luis Galindo Palomino

DNI: 43348214

SSAYS S.A.C.
Mag. Dany L. Galindo Palomino
JEFE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO
C.P. 22096

Observaciones:

Unión Apto lo puse en Pear, dando b aplicaron y Resultado que o

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dany Luis Galindo Palomino

SSAYS S.A.C.
Mag. Dany L. Galindo Palomino
JEFE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO
CPSP. 23093

Especialidad del
validador:

Psicólogo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

SSAYS S.A.C.
Mag. Dany L. Galindo Palomino
JEFE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO
CPSP. 23093

13/11/ del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DE LA PIEDRA FRENCH, ANA MARÍA

DNI: 09376430

Especialidad del validador: Psicología ORGANIZACIONAL

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ana María de la Piedra French
B/ 4913


20 de Noviembre del 2017

MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA-2018						
Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
¿Existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de motivación expresada en logro, poder y afiliación, en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima - 2018?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación a modo de correlación entre el compromiso organizacional con las dimensiones de motivación expresada en logro, poder y afiliación en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Comparar la motivación expresada en logro, poder y afiliación con las variables sociodemográficas tales como sexo y edad en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de motivación expresada en logro, poder y afiliación, en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima - 2018</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>HE1: Existen diferencias significativas entre la motivación expresada en logro, poder y filiación con las variables sociodemográficas tales como sexo y edad en los</p>	<p>Variable 1</p> <p>Motivación Mc Clelland (1989), la motivación está en función a tres necesidades o motivos cuya configuración va perfilando a lo largo de su vida fruto del aprendizaje (p.86).</p>	<p>Variable 1</p> <p>Motivación de afiliación.</p> <p>Motivación de poder.</p> <p>Motivación de logro.</p>	<p>Modo en la que las personas se relaciona con sus pares próximos, compañeros de trabajo y personas del sexo opuesto.</p> <p>Grado en que la persona influye en otra y de hacer prevalecer sus ideas.</p> <p>Realización personal.</p>	<p>1a, 2a, 3a, 4a, 5a, 6a, 7a, 8a, 9a, 10a, 11a, 12a, 13a, 14a, 15a, 16a, 17a, 18a.</p> <p>(1b, 2b, 3b, 4b, 5b, 6b, 7b, 8b, 9b, 10b, 11b, 12b, 13b, 14b, 15b, 16b, 17b, 18b).</p> <p>(1c, 2c, 3c, 4c, 5c, 6c, 7c, 8c, 9c, 10c, 11c, 12c, 13c, 14c, 15c, 16c, 17c, 18c).</p>

	<p>Comparar el compromiso organizacional de manera general y por dimensiones tales como compromiso afectivo, normativo y de continuidad con las variables sociodemográficas tales como sexo y edad en los trabajadores de una empresa privada del distrito de lince, Lima-2018.</p> <p>Describir la motivación expresada en logro, poder y afiliación en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima- 2018.</p> <p>Describir el compromiso organizacional general y por dimensiones tales como compromiso afectivo, normativo y de continuidad en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima -2018.</p>	<p>trabajadores de una empresa privada del distrito de lince, Lima-2018.</p> <p>HE2: Existen diferencias significativas entre el compromiso organizacional de manera general y por dimensiones tales como compromiso afectivo, normativo y de continuidad con las variables sociodemográficas tales como sexo y edad en los trabajadores de una empresa privada del distrito de lince, Lima-2018.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Compromiso Organizacional Meyer et. al (1996), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización e influye en la decisión de continuar o interrumpir formar parte de la organización(p.6).</p>	<p>Variable 2</p> <p>Compromiso afectivo</p> <p>C. normativo</p> <p>Compromiso de continuidad</p>	<p>Deseo de permanecer en la organización, Identificación con la organización y Bienestar y satisfacción en el trabajo</p> <p>Gratitud y Obligación moral de permanecer en la organización.</p> <p>Necesidad de permanecer en la organización, Costos de dejar la organización, y falta de alternativas</p>	<p>6, 9, 12, 14, 15, 18</p> <p>2, 7, 8, 10, 11,13</p> <p>1, 3, 4, 5, 16,17</p>
--	--	---	---	--	---	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos a utilizar
<p>Diseño</p> <p>diseño no experimental transversal</p> <p>Tipo</p> <p>Correlacional</p> <p>Nivel</p>	<p>Población</p> <p>La población de este estudio está conformada por 524 trabajadores de una empresa privada del distrito de lince.</p> <p>Tamaño de muestra</p> <p>La muestra de este estudio está conformada por 222 trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince. Los cuales se encuentran distribuidos en 137 hombres y 85 mujeres. Asimismo el Ministerio de salud MINSA (2016), categoriza la etapa de la Juventud desde los 18 años hasta los 29 años, y la adultez desde los 30 años hasta los 59 años, por lo consiguiente la muestra está comprendida por 84 jóvenes y 38 adultos.</p> <p>Tipo de muestreo</p> <p>El muestreo empleado para esta investigación es intencional, por lo que se escogió de manera intencional al área de ventas, asimismo los resultados que se obtengan podrán ser generalizados por la organización</p>	<p>Variable 1: Motivación Laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Escala de motivación de logro M-L (1996)</p> <p>Autor: Luis Vicuña Peri</p> <p>Año: 1996</p> <p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p> <p>Técnica: Escala</p> <p>Instrumento: Cuestionario de compromiso laboral</p> <p>Autor: Meyer y Allen</p> <p>Año: 1993</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Media</p> <p>Mediana</p> <p>Moda</p> <p>Medidas de dispersión</p> <hr/> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Rho de Spearman</p>

Carta de Originalidad

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Elizabeth Sonia Chero Ballón, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisora de la tesis titulada

"Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima -2018", de la estudiante BAUTISTA TORRES, Iris Cora, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de Julio 2018


Pa. Elizabeth Chero Ballón
PSICOLOGA
C. P. P. 10179

Firma

Elizabeth Sonia Chero Ballón

DNI:25657516

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Carta de Autorización de la publicación

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Iris Cora Bautista Torres, identificado con DNI N° 70463410, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: 70463410

FECHA: 05 de Julio del 2018.

Impresión de pantalla turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://evturnitin.com/app/carta/es/?s=180u=10511304348o=981269028&lang=es

feedback studio | Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018

1

2

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018”

8

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
BAUTISTA TORRES, Iris Cora

Página: 1 de 54 | Número de palabras: 15934 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Resumen de coincidencias

18 %

1	Entregado a Universidad...	1 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
3	Entregado a Pontificia...	1 %
4	Entregado a Colegio Ch...	1 %
5	ucvvirtual.edu.pe	1 %
6	Entregado a Universidad...	1 %
7	cybertesis.unmm.edu...	1 %
8	docplayer.es	1 %
9	Entregado a Universidad...	1 %
10	www.repositorioacad...	1 %
11	www.ucv.edu.pe	1 %
12	Entregado a Universidad...	1 %
13	Entregado a Universidad...	1 %

09/07/2018

Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Bautista torres Iris Cora

D.N.I. : 70463410

Domicilio : Jr. Mártir Olaya 1095 San Martín de Porres

Teléfono : Fijo : Móvil : 943556329

E-mail : irisbautistatorres@gmail.com

IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciado en Psicología

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

☐ Doctorado

Grado :

Mención :

2. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Bautista Torres Iris Cora

Título de la tesis:

Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018.

Año de publicación : 2018

3. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

.....*Bautista*.....

Fecha : 05 de Julio del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE
PRESENTA:**

Bautista Torres, Iris Cora

INFORME TITULADO:


“Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada
del distrito de Lince, Lima-2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 02 de octubre del 2018

NOTA O MENCIÓN: 14


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOBL

DNI 32990613

